

Anexo 1 - Indicadores cuantitativos y metadata

MAPS Módulo Complementario de Profesionalización – Nuevo León

Carlos Mauricio Ortiz Niño

INDICADORES CUANTITATIVOS Y METADATA

Introducción

La metodología MAPS revisada incluye un módulo para evaluar el nivel de profesionalización de los compradores públicos. Al igual que la metodología general, este módulo se divide en cuatro pilares que a su vez están divididos en indicadores y subindicadores. Estos indicadores se basan en información cualitativa que, en algunos casos, se complementa con datos cuantitativos.

Este informe presenta los resultados de la estimación de los indicadores cuantitativos para la evaluación de la profesionalización de los compradores públicos en el Estado de Nuevo León bajo la metodología MAPS.

Las tres fuentes principales empleadas para este ejercicio fueron: encuesta a compradores públicos (denominados logísticos en el contexto local); revisión de oferta de formación en contratación pública; encuesta a los proveedores de oferta de formación en contrataciones públicas.

A. Fuentes de Información

1. Encuesta a compradores

La encuesta a compradores se realizó entre el 2 y el 8 de mayo de 2023. La encuesta fue compartida a todos los funcionarios públicos del Estado de Nuevo León a través de los canales de comunicación con que se cuentan para estos ejercicios. Se compartió con todos los funcionarios porque no se contaba con una marcación para identificar cuáles de los funcionarios participan de alguna forma en la contratación pública.

Para filtrar a los funcionarios que efectivamente hubieran trabajado en las áreas encargadas de las contrataciones se estableció que la primera pregunta fuera de autoselección al preguntar:

“¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor su experiencia relacionada con la contratación pública?

- a. Actualmente trabajo en el área encargada de las contrataciones de una entidad pública.

- b. Trabajé en el área encargada de las contrataciones de una entidad pública.
- c. Nunca he trabajado en el área encargada de las contrataciones de una entidad pública.”

De un total de 710 personas que empezaron a responder la encuesta, 222 respondieron con las opciones a. o b. y avanzaron con las demás preguntas del cuestionario.

Los resultados de la encuesta a compradores fueron usados para la estimación de indicadores cuantitativos tanto del módulo CORE como del módulo de profesionalización.

2. Levantamiento de inventario de oferta educativa

Los funcionarios del Estado de Nuevo León realizaron una investigación para levantar información sobre la oferta de formación en contratación pública. Identificaron 9 programas de formación en forma de cursos, diplomados o maestrías, tal como se listan en la siguiente tabla.

Institución	Tipo de Formación	Denominación
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	Diplomado	En Contratación Pública
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Maestría	En Contrataciones y Enajenaciones Públicas
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Diplomado	En contrataciones Públicas
CENTRO EJECUTIVO DE LOGISTICA CELOGIS	Maestría	En Compras y Abastecimiento
VANGUARDIA CAPACITACIÓN	Curso	Especialización del Jefe de Compras
TECNOLÓGICO DE MONTERREY	Diplomado	Administración Avanzada de Compras
CONSULTEK	Curso	Estrategias para las compras y negociaciones efectivas
IMECAF	Curso	Compras
UNIVERSIDAD MONDRAGÓN MÉXICO	Diplomado	Compras estratégicas

Para cada una de estas formaciones, se registró la siguiente información: a quien va dirigido, objetivo general, objetivos específicos, programa académico, modalidad, costo, duración ubicación y contacto.

Este inventario sirvió para dos propósitos: i) estimar indicadores sobre las características de la oferta, por ejemplo, duración; y ii) obtener la información de contacto para realizar la encuesta a proveedores de oferta en formación.

3. Encuesta de proveedores de oferta en formación

La encuesta a proveedores de oferta en formación de contratación pública busca obtener información sobre el diseño de los programas, las destrezas y competencias que se desarrollan y la percepción de los proveedores sobre el libre ejercicio de la formación.

Para cada uno de los temas se definió un conjunto de preguntas abiertas para conocer el detalle de la oferta, como se presenta en la siguiente tabla.

Tema	Preguntas
Información para los cursos	1. ¿Cuál información utiliza para la planificación y preparación de su oferta educativa en materia de contrataciones públicas?
	2. ¿Sabe si existe información, está disponible y se puede obtener de manera sencilla en materia de contratación pública –procesos de contratación, auditorías, quejas y apelaciones- para el desarrollo de oferta educativa?
	3. ¿Cómo desearía que la información, sobre contrataciones públicas, estuviera disponible para ser incorporada en el diseño, planificación e implementación de oferta educativa o para mejorar la existente?
Balance entre teoría y práctica	4. ¿Cuál es el porcentaje de teoría y de práctica de su oferta educativa actual?
	5. ¿La teoría incorporada en su oferta educativa se centra en un elemento o es interdisciplinaria?
	5.1 En caso afirmativo ¿Cuáles disciplinas se incorporan?
	6 ¿los casos prácticos que se utilizan en su oferta educativa están basados en experiencias concretas?
	7. ¿Las evaluaciones, dentro de su oferta educativa, mezclan conceptos con ejercicios?
Destrezas	8. ¿Cuál de las siguientes destrezas integran su oferta educativa?
	9. ¿Cuál destreza recibe mayor énfasis dentro de su oferta educativa en materia de contrataciones públicas?
	10. ¿Cuál destreza recibe menor énfasis dentro de su oferta educativa en materia de contrataciones públicas?
Competencias	11. ¿Cuáles competencias se deben desarrollar en los programas de formación de los compradores públicos?
	12. Actualmente ¿en su oferta educativa falta alguna competencia a desarrollar? ¿cuál y por qué no se ha incorporado?
	13. ¿Las competencias actuales permiten definir las necesidades de formación, evaluar y planificar programas?
Restricciones para la oferta	14. ¿La oferta educativa, en todas sus variantes, se desarrolla en un ambiente competitivo abierto y libre?

	15. ¿Existen restricciones en el mercado público o privado para ofertar formación al comprador público?
	16. ¿El programa de formación, en materia de contrataciones públicas, ofrecido por el Gobierno del Estado, limita, restringe o acota la oferta educativa de otras entidades públicas o privadas?

La Metodología MAPS asume que la oferta es amplia y que se van a obtener un número representativo de respuestas como para estimar indicadores en forma de porcentaje. En el caso de la evaluación para el Estado de Nuevo León, la oferta inventariada incluía nueve programas, a los que se les enviaron las preguntas, y se obtuvo respuestas de tres de ellos: CONSULTEK, UNAM y Tecnológico de Monterrey.

Al contar solo con tres respuestas no era conveniente estimar porcentajes, por lo que se prefirió hacer un análisis de contenido cualitativo en el que se clasifican las ideas comunes en las respuestas y se aclaran las desviaciones frente a esas ideas comunes. Por esta razón, algunos de los resultados presentados a continuación no corresponden a datos cuantitativos sino a análisis cualitativo.

B. Indicadores cuantitativos

II-4a-c. Percepción de que los planes de profesionalización representan metas compartidas para actores interesados (como % de respuestas).

No se estima porque no hay planes de profesionalización

II-4a-c. Porcentaje de actores interesados cuya participación se documenta en la elaboración del diagnóstico considerado para el plan de profesionalización (como % del número total de actores interesados identificados y relevantes).

No se estima porque no hay planes de profesionalización

II-4b-b. Informes de monitoreo y de auditorías disponibles para el público (como % del número total de informes producidos)

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

II-4b-b. Decisiones sobre quejas y apelaciones en procesos de compra, disponibles para el público (como % del número total de quejas y decisiones sobre apelaciones)

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

II-4b-b. Planes de profesionalización y documentos de prioridades disponibles para el público (como % del número total de planes y documentos de prioridades)

No se estima porque no hay planes de profesionalización

II-4b-c Porcentaje de información relacionada con profesionalización publicada en formato de datos abiertos (como %).

No se estima porque no hay planes de profesionalización

II-4b-c Percepción de entidades de educación y capacitación con programas de contratación pública, en la idoneidad de información disponible al público para minería de datos y análisis de estadísticas (como % de respuestas)

Las entidades de educación que respondieron a la encuesta manifiestan que principalmente usan las normas para diseñar el contenido de sus programas. Entienden y saben que hay información de contrataciones públicas, pero consideran que su acceso es restringido y que requiere de mucho esfuerzo para obtenerla. Proponen que para que la información de la contratación pública sea usada en el diseño de los

contenidos de los cursos debería centralizarse, ser de acceso abierto y actualizarse con frecuencia.

Por ejemplo, la UNAM manifestó que: “Existe mucha información en materia de contrataciones públicas, pero no está disponible de manera sencilla.” Por su parte el Tecnológico de Monterrey considera que “La información debería de ser comprensiva y actualizada, y estar disponible de manera libre y de fácil acceso, en el portal de cada organismo público.” y Consultek opinó que “La información en medios electrónicos facilitaría la planificación e implementación [de la oferta educativa en contrataciones pública]”.

II-4c-b Indicadores sobre por la política de profesionalización incluidos en el sistema de medición de desempeño en el sistema de contratación pública del país (número total)

No se estima porque no hay una política de profesionalización

II-4c-e Proporción de informes de monitoreo y evaluación utilizados para mejorar la política de profesionalización o su implementación (como %)

No se estima porque no hay una política de profesionalización

II-5a-a Porcentaje de conceptos favorables de entidades de educación con programas para contratación pública, en relación con el reconocimiento en la política de profesionalización de una combinación de conocimientos teóricos y prácticos a través de capacitación y educación específica, lo mismo que experiencia práctica (como % de respuestas).

Todas las entidades educativas que respondieron a la encuesta manifiestan que sus programas tienen un correcto balance entre teoría y práctica, esto incluye el diseño de las evaluaciones. Los programas ofrecidos se concentran en temas legales o en temas de gestión, pero no parece existir oferta que mezclen las normas con la gestión. Consultek considera que su programa es 60% práctico y 40% teórico, mientras la UNAM y el Tecnológico de Monterrey consideran que sus programas son 50% prácticos y 50% teóricos.

El componente práctico de la formación se ve reflejado por ejemplo en: i) en la interdisciplinariedad de los contenidos por ejemplo del programa del Tecnológico de Monterrey que incluye temas diversos como Logística y Cadena de Suministros, Gestión de contratos y Sostenibilidad y responsabilidad social; y ii) los instrumentos de evaluación que, de nuevo para el caso del Tecnológico de Monterrey, incluye evaluaciones de conocimientos, casos (Metodología de Casos) y ejercicios prácticos de aplicación de conceptos (Retos).

II-5a-c Porcentaje de conceptos favorables de entidades de educación con programas de contratación pública, sobre el reconocimiento por la política de profesionalización de las habilidades básicas de los profesionales tales como conocimiento de la materia (habilidades técnicas) y comerciales (habilidades empresariales), lo mismo que negociación, habilidades sociales e interpersonales (como % de respuestas).

Todas las entidades educativas que respondieron la encuesta manifestaron que sus programas combinan destrezas técnicas, empresariales y sociales. Sin embargo, el énfasis de las destrezas varía de acuerdo al programa.

La UNAM manifestó que su programa tiene mayor énfasis en las habilidades técnicas que en las sociales. El programa del Tecnológico de Monterrey “tiene orientación general, siendo posible orientarlo a una oferta educativa específica en materia de contrataciones públicas, en la que se enfatizaría el desarrollo de las siguientes habilidades: - Comprensión legal y normativa - Ética y transparencia - Negociación - Análisis de datos y toma de decisiones basadas en datos - Gestión de proyectos.” El programa de Consultek combina habilidades gerenciales con habilidades suaves y con habilidades específicas por área (por ejemplo, calidad, recursos humanos, comercio, etc).

III-6a-a Recursos financieros en el presupuesto de la función normativa/reguladora asignados para los gastos relacionados con la profesionalización, como porcentaje del presupuesto total.

Para el año 2022 el presupuesto total del Estado, de acuerdo con el Artículo 7 de la Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el ejercicio fiscal 2022, fue de 118,194,252,958 MXN. En ese año se ejecutaron 5,155,188 MXN en capacitación, de acuerdo con el Departamento de Control Presupuestal de la Dirección de Recursos Humanos. Por lo tanto, el porcentaje dedicado a capacitación para el año 2022 correspondió al 0.004% del presupuesto del Estado para ese año.

III-6a-b Porcentaje de entidades que financiaron al menos parcialmente la educación/capacitación en contratación pública de su personal de contratación pública en los últimos 12 meses (como % del número total de entidades compradoras)

De acuerdo con los resultados de la encuesta a compradores, el 57% de ha participado alguna vez en alguna capacitación, curso o programa (formal o no formal) sobre contrataciones públicas.

Entre los compradores que han recibido alguna vez una capacitación, se encontró una amplia variedad de fechas para su capacitación más reciente. El 32% había recibido

su capacitación más reciente hace menos de 3 meses, el 38% entre 3 meses y dos años y el 31% hace más de dos años.

La principal institución proveedora de capacitación en contrataciones públicas en el Estado es el Instituto de Profesionalización del que han recibido formación el 71% de los encuestados que han participado alguna vez en una capacitación. Las otras instituciones proveedoras de formación tienen una participación mucho menor como se muestra en la siguiente tabla.

Institución proveedora de la capacitación	% de encuestados que han recibido formación de esta institución, dentro de los que han recibido alguna formación
Instituciones especializadas en la formación de servidores públicos (Instituto de Profesionalización)	71%
Universidades públicas	12%
Organismos multilaterales (por ejemplo OEA, RICG o BID).	12%
Empresas educativas privadas distintas a universidades	11%
Universidades privadas	9%
Órganos rectores de contratación	7%

III-7a-b. Porcentaje de concepto favorable por parte de funcionarios de compras en la idoneidad de las habilidades y niveles de competencia identificados en el marco de competencia de contratación pública (como % de respuestas).

A través de la encuesta, se les preguntó a los compradores públicos que tan de acuerdo estaban con la siguiente afirmación “Los servidores públicos en los órganos encargados de las áreas encargadas de las contrataciones públicas pueden escoger dentro de la oferta de formación en contratación aquella que más se adecua a sus necesidades y circunstancias personales y las de su entidad”. La opinión fue variada lo que puede reflejar que hay casos en los que la oferta es idónea en habilidades y competencias, pero hay otros casos en los que esa oferta no se adecua a las necesidades de los funcionarios y sus entidades. El 15% de los encuestados estuvo completamente de acuerdo con la afirmación, el 33% estaba bastante de acuerdo, el 38% estuvo poco de acuerdo y, el restante 14% no estuvo para nada de acuerdo.

III-7a-c. Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas con programas de contratación pública sobre la idoneidad del marco de competencias para contratación pública en la realización de evaluaciones de habilidades, la identificación de necesidades de educación, capacitación y desarrollo, y la planeación de carreras (como % de respuestas).

El alcance de las competencias que se desarrollan en los programas de las entidades educativas encuestadas es variado. Las competencias incluyen aspectos normativos, éticos y de análisis de información. La única competencia que una entidad manifestó como faltante es la relación con la transformación digital en la función de Compras.

III-7c-a. Salario promedio profesionales de contratación pública como porcentaje del salario promedio de profesionales de presupuesto público o administración financiera.

Para el año 2022, el salario promedio de los funcionarios involucrados en adquisiciones equivalió al 119% del salario promedio de los funcionarios del Gobierno Central del Estado. Esta relación varía de acuerdo con el nivel del cargo del funcionario como se muestra en la siguiente tabla:

Nivel	Salario promedio mensual bruto en MXN		Salario de adquisiciones como porcentaje del salario de todos los funcionarios
	Adquisiciones	Gobierno Central	
Analista	62.139	54.499	114%
Global	69.884	57.301	122%
Jefe	85.140	78.557	108%
Coordinador	138.234	130.598	106%
Director	186.385	163.136	114%

III-7c-b. Antigüedad promedio de profesionales en la carrera de contratación pública.

En promedio, los compradores públicos encuestados tienen 5.8 años de experiencia en contrataciones públicas (sumando su experiencia pasada con la actual). La siguiente tabla detalla la distribución de la experiencia en contrataciones públicas de los compradores públicos encuestados:

¿Cuántos años de experiencia tiene en contrataciones públicas (sume su experiencia pasada y actual si es que la tiene)?	% de compradores encuestados
a. Menos de 1 año.	16%
b. Entre 1 y 2 años.	20%
c. Entre 3 y 5 años-	25%
d. Entre 6 y 10 años	19%
e. Entre 11 y 15 años.	9%
f. Más de 15 años	12%

Total	100%
-------	------

III-7c-b. Antigüedad promedio de profesionales en contratación pública en el cargo actual de contratación pública.

En promedio, los compradores públicos encuestados tienen 4 años trabajando en su cargo actual en contrataciones públicas. La siguiente tabla detalla la distribución de la experiencia en contrataciones públicas de los compradores públicos encuestados:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su cargo actual en el área encargada de las contrataciones?	% de compradores encuestados
a. Menos de 1 año.	27%
b. Entre 1 y 2 años.	33%
c. Entre 3 y 5 años-	17%
d. Entre 6 y 10 años	11%
e. Entre 11 y 15 años.	6%
f. Más de 15 años.	7%
Total	100%

III-8a-a Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas que tengan programas de contratación pública, en relación con la calidad de abierta y competitiva del mercado en profesionalización (como % de respuestas).

Todas las entidades educativas encuestadas manifestaron que la oferta educativa, en todas sus variantes, se desarrolla en un ambiente competitivo abierto y libre. Además, consideran que no existen restricciones en el mercado público o privado para ofertar formación al comprador público

III-8a-c Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas y de capacitación con programas de contratación pública, ausencia de características en la entrega de capacitación por la función normativa/reguladora y proveedores financiados por el gobierno, que inhiban o impidan el desarrollo de un mercado privado para la educación y capacitación (como % de respuestas).

Las entidades educativas encuestadas desconocen si existen programas de formación en contratación pública por parte del Estado de Nuevo León, por lo que no pueden opinar sobre las características de la capacitación provista y/o financiada por el Gobierno del Estado.

III-8b-b. Número de programas académicas y de capacitación técnica formales en contratación pública con una duración de 160 horas o más. Número de programas

académicas y de capacitación técnica formales en contratación pública con una duración de menos de 160 horas.

A partir de una investigación sobre la oferta de formación en contratación pública se identificaron 9 programas de diverso tipo, duración y modalidad. De estos nueve programas, los dos que tienen una duración mayor a 160 horas, son las maestrías que ofrecen CELOGIS y el Instituto Nacional de Administración Pública. La siguiente tabla reúne los nueve cursos identificados organizados ascendentemente por su duración.

Institución	Nombre	Tipo de Formación	Duración (horas)	Modalidad
CONSULTEK	Estrategias para las compras y negociaciones efectivas	Curso	8	ONLINE Y PRESENCIAL
VANGUARDIA CAPACITACIÓN	Especialización del Jefe de Compras	Curso	14	En línea y presencial
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	En Contratación Pública	Diplomado	20	Sincrónica
IMECAF	Compras	Curso	20	Virtual en Zoom
UNIVERSIDAD MONDRAGÓN MÉXICO	Compras estratégicas	Diplomado	80	Virtual
TECNOLÓGICO DE MONTERREY	Administración Avanzada de Compras	Diplomado	96	Live
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	En contrataciones Públicas	Diplomado	141	Zoom
CENTRO EJECUTIVO DE LOGISTICA CELOGIS	En Compras y Abastecimiento	Maestría	500	Presencial
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	En Contrataciones y Enajenaciones Públicas	Maestría	>160 (2 años)	En línea

III-8c-a. Porcentaje de conceptos favorables entre funcionarios de compras en relación con su opción de determinar cuál de los varios servicios de profesionalización se debe seleccionar, considerando las necesidades y circunstancias de cada institución o individuo.

Se les pidió a los compradores públicos encuestados que calificaran de 1 a 5 (siendo 1 nada diverso y 5 muy diverso) la diversidad de distintos aspectos de la oferta de formación en contrataciones públicas para evaluar si está oferta se adaptaban a las circunstancias de los encuestados. Los aspectos por los que se preguntó fueron los siguientes: variedad en contenidos; variedad en duración; variedad en instituciones educativas; variedad en costos, becas y financiamiento; variedad en canales (por

ejemplo, presencial o virtual); variedad en metodologías; y oferta de formación por fuera de Monterrey.

Las principales deficiencias en la oferta de acuerdo con los encuestados son las relacionadas con la oferta de formación por fuera de Monterrey y la diversidad en costos, becas y financiamiento. La siguiente tabla muestra las calificaciones promedio para cada aspecto, ordenadas ascendentemente:

Aspecto	Calificación promedio
Oferta fuera de Monterrey	2.9
Costos, becas y financiamiento	3.1
Duración.	3.4
Instituciones educativas.	3.4
Contenidos.	3.5
Canales	3.5
Metodología	3.6

IV-9a-a. Porcentaje de conceptos favorables entre funcionarios de compras sobre la inclusión de disposiciones que fomenten la ética e integridad en la política y planes de profesionalización (como % de respuestas)

Entre los compradores encuestados que han recibido formación, el 82% considera que la oferta de cursos de formación en contratación pública fomenta la ética e integridad del servidor público.

IV-9a-a. Porcentaje de conceptos favorables por organizaciones de la sociedad civil en relación con la inclusión de disposiciones que fomenten la ética e integridad en la política y planes de profesionalización (como % de respuestas).

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

IV-10a-b Número de auditorías de contratación pública realizadas que incluyen una revisión de desempeño y juicio profesional, en comparación con el número total de auditorías de contratación pública realizadas (como %)

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

IV-10a-b Número de denuncias de comportamiento antiético en contratación pública recibidas en comparación con el número total de procesos de compra realizados (como %)

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

IV-10a-b Número de denuncias de comportamiento antiético en contratación pública investigadas en comparación con el número total de denuncias recibidas (como %)

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

IV-10a-e. Número de programas de capacitación sobre las reglas, principios, normas y ética de contratación pública ofrecidos a profesionales de contratación pública, auditores, periodistas y organizaciones de la sociedad civil en los últimos 12 meses.

A partir de una investigación sobre la oferta de formación en contratación pública se identificaron 9 programas, de los cuales en dos se encontró alguna mención a principios o ética en la contratación pública.

En el diplomado de la UNAM se propone como uno de los objetivos específicos: "Identificar los problemas jurídicos, políticos y prácticos de la contratación pública que derivan en actos de corrupción o de ineficiencia." Por su parte, en el diplomado del Instituto Nacional del Administración Pública se propone como parte del objetivo general: "contar con los conocimientos para aplicar lo que se prevé en la Ley Nacional del Sistema Nacional Anticorrupción", e incluye un módulo sobre "Transparencia, Responsabilidades Administrativas y Rendición de Cuentas en las Contrataciones Públicas."

IV-10a-b. Número de profesionales de contratación pública suspendidos o descalificados para el ejercicio de cargos en contratación pública por razón de violaciones éticas en los últimos 12 meses.

No se obtuvo la información para realizar esta estimación



MAPS

Methodology for Assessing
Procurement Systems

Anexo 2: Pilar I - Matriz de Indicadores Profesionalización



Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

Indicador 1. El marco legal incluye reglamentos adecuados sobre la profesionalización de la contratación pública

Subindicador 1(a) Reglas sobre la Profesionalización El marco legal reúne las siguientes condiciones:
Criterios de evaluación 1(a)(a): La profesionalización de la función de contratación pública se establece inequívocamente como objetivo estratégico
Conclusión: Brecha sustancial
Bandera roja: No
Análisis cualitativo La legislación no establece a la profesionalización de la contratación pública como un objetivo estratégico, no se es posible afirmar que la profesionalización de la función de la contratación pública se encuentre establecida como un objetivo de estrategia estatal. La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León (LAACSNL) prevé que la Unidad Centralizada de Compras, en coadyuvancia con la Contraloría del Estado o del órgano competente de los sujetos obligados de dicha Ley, establecerán las directrices conforme a las cuales se determinarán los perfiles de puesto de los servidores públicos correspondientes en materia de contrataciones públicas, así como las relativas a la capacitación para el adecuado desempeño de sus funciones; sin embargo, esta disposición no equivale a una declaración de que la profesionalización de la contratación pública sea un objetivo estratégico. Por otra parte, el Plan Estratégico para el Estado de Nuevo León 2015-2030 aborda la necesidad de profesionalizar el ejercicio institucional para incrementar su capacidad de gestión y respuesta, sin que esté focalizada esta profesionalización a la contratación pública ¹ ; asimismo, el Plan Estatal de Desarrollo de Nuevo León 2022-2027 plantea la necesidad de contar con un sistema de compras con los mejores términos de precio-calidad, oportunidad y una fuerte integración en todos los procesos de contratación, así como una alta capacitación y profesionalización de los servidores públicos ² ; no obstante las citadas declaraciones, aún no se han concretado ni se han estructurado las medidas necesarias para la creación de la profesionalización en contratación pública, dado que su planteamiento no se focaliza a este ámbito, de cualquier modo, a continuación se destacan las líneas de acción involucradas con este tópico: 4.7.1 Incrementar la oferta de capacitación y profesionalización para los servidores públicos. 4.7.2 Aumentar la participación de los servidores públicos en materia profesionalización y capacitación.

¹ Plan Estratégico para el Estado de Nuevo León 2015-2030, numeral 1.2 atinente a “Garantizar una administración pública responsable, capaz y que atienda oportuna y adecuadamente a la ciudadanía”.

² Plan Estatal de Desarrollo Nuevo León 2022-2027, Eje 3 Buen Gobierno, numeral 3.4 relativo a Gestión pública eficiente.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

4.7.3 Elevar el nivel de conocimientos y mejorar las habilidades de los servidores públicos, alineándose a los perfiles de puesto.³

Análisis de brecha

A nivel normativo, la profesionalización de la función de contratación pública no se encuentra establecida como objetivo estratégico del Estado.

La falta de un enfoque estratégico en la profesionalización podría menoscabar la integridad y la calidad de la contratación pública, en la medida de que puede comprometer la eficiencia y efectividad de los procesos al carecer de personal capacitado, aumentando el riesgo de errores y malas prácticas. La falta de especialización también podría afectar el cumplimiento normativo y obstaculizar la adaptación a las mejores prácticas, comprometiendo la transparencia y la legalidad.

Recomendaciones

Se recomienda analizar la viabilidad jurídica y política de efectuar las reformas normativas pertinentes, a fin de que se establezca como objetivo estratégico la profesionalización de la función de la contratación pública y se establezcan las bases principales que constituyan un apoyo efectivo para su implementación, promoviendo la capacitación continua del personal, la especialización en normativas y prácticas actualizadas, y la adopción de mejores prácticas internacionales. Adicionalmente, podría incluirse también en el Plan Estatal de Desarrollo, a fin de que dicha profesionalización también se establezca como una prioridad de desarrollo estatal.

Criterios de evaluación 1(a)(b):

Los roles, funciones y responsabilidades de las entidades públicas en relación con la profesionalización están claramente definidos y asignados.

Conclusión: Brecha Sustancial

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

En lo que respecta específicamente a la profesionalización de la función de la contratación pública en el Estado, en Nuevo León no están definidos y asignados sus roles, funciones y responsabilidades a cargo de algún ente público estatal; sin embargo, estos sí están establecidos respecto a la profesionalización de la Administración Pública Estatal, en general. El Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León, que es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Administración⁴, tiene la encomienda de administrar, operar y desarrollar el Sistema de Profesionalización y de los Subsistemas que lo integran.

El Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León constituye el marco jurídico para regular el Sistema de Profesionalización de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, el cual está concebido como un medio organizado e integral para lograr una administración pública estatal competitiva, eficiente y eficaz, en beneficio de la población, profesionalizar la función pública mediante estrategias y acciones institucionales con visión a corto, mediano y largo plazo,

³ Plan Estatal de Desarrollo Nuevo León 2022-2027. Pág. 391.

⁴ El 29 de junio de 2022, se publicó el Decreto que establece el Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León y el pasado 25 de agosto se publicó el Reglamento Interior del Instituto de Profesionalización.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

facilitar la superación y desarrollo de las personas servidoras pública para mantener su vocación y compromiso con el servicio público, entre otras.

Se destaca que la Secretaría de Administración es una dependencia del Gobierno del Estado⁵ encargada de la administración de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y servicios que requiere la Administración Pública del Estado, a través de la Dirección de Recursos Humanos tiene la atribución de administrar, impartir, diseñar y elaborar los planes y programas de capacitación y desarrollo para las personas servidoras públicas del Gobierno del Estado, de manera genérica.

Análisis de brecha

La ausencia de asignación clara de roles, funciones y responsabilidades en relación con la profesionalización de la función de contratación pública puede generar ambigüedad y falta de dirección en los esfuerzos de desarrollo profesional.

Recomendaciones

Se recomienda establecer una estructura organizativa que defina roles específicos, identifique las responsabilidades relacionadas con la capacitación y especialización, y designe claramente quiénes son los responsables de liderar la profesionalización de la contratación pública dentro de la entidad. Esto podría incluir la designación de un equipo o departamento encargado de coordinar la formación continua, garantizar el cumplimiento de estándares y normativas actualizadas, y fomentar la adopción de mejores prácticas en la contratación pública.

Subindicador 1(b)

Reglas sobre la participación del sector privado

El marco legal reúne las siguientes condiciones:

Criterios de evaluación 1(b)(a):

Garantiza que no haya barreras de participación en el mercado de profesionalización para la contratación pública

Conclusión: Sin brecha.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Del análisis efectuado al marco legal, se advierte efectivamente la inexistencia de barreras de participación en el mercado de la profesionalización para la contratación pública, ya que no se contempla ninguna restricción o prohibición para ello, lo que significa que cualquier institución pública o privada puede incluir dentro de su malla curricular ya sea a nivel superior, especialidad o posgrado la profesionalización para la contratación pública, tan es así que inclusive se ha encontrado que algunas instituciones educativas a nivel posgrado lo están haciendo.

Análisis de brecha

No se ha determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Criterios de evaluación 1(b)(b):

⁵ El 2 de octubre de 2021, se publicó en el Periódico Oficial del Estado, la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León y el 25 de agosto de 2023, se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el Reglamento Interior de la Secretaría de Administración.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

Establece reglas para la participación en el mercado de profesionalización para compras públicas de entidades financiadas con recursos públicos y empresas del Estado que fomenten una competencia equitativa.
Conclusión: Sin Brecha
Bandera roja: No
Análisis cualitativo No se han establecido reglas que tengan un trato diferenciado que pueda representar una competencia inequitativa entre el sector público y privado en el mercado educativo. Conforme al Estatuto de Profesionalización en comento, se advierte la posibilidad de celebrar toda clase de convenios de coordinación y colaboración con las dependencias y entidades, particulares y organismos no gubernamentales, con fines de profesionalización y capacitación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Estado ⁶ ; asimismo, del análisis a la normativa relacionada con la profesionalización del sector público estatal, no se advirtió el establecimiento de ninguna clase de trato diferenciado que pueda representar una competencia inequitativa entre el sector público y privado en el mercado educativo.
Análisis de brecha No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.
Recomendaciones No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Indicador 2. Reglas y herramientas de implementación de apoyo para la profesionalización de contratación pública

Subindicador 2(a) Reconocimiento de la contratación pública como función profesional Las reglas implementación, documentos de política y otros instrumentos reconocen:
Criterios de evaluación 2(a)(a): La actividad de contratación pública como profesión;
Conclusión: Brecha sustancial
Bandera roja: No
Análisis cualitativo No se tiene evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que a nivel estatal el Gobierno del Estado no tiene contemplada la actividad de contratación pública como profesión, ni existen reglas para implementarla como tal. Adicionalmente, los planes de estudios de las diferentes carreras impartidas por instituciones de educación superior en el Estado de Nuevo León, no tienen dentro de su oferta educativa la Carrera de Contrataciones Públicas, solo a nivel de especialización a través de diplomados o maestrías.

⁶ Art. 33, fracción VII, del Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

Análisis de brecha

No hay políticas, planes o instrumentos diversos que reconozcan a la actividad de contratación pública como profesión, lo que ha conducido a la ausencia de programas de formación específicos, certificaciones y desarrollo profesional para los servidores públicos cuyas funciones están relacionadas con la contratación pública. Esta omisión posee varias implicaciones, como el incremento del riesgo de la comisión de errores y una mala praxis debido a la falta de conocimiento especializado, lo que podría resultar en prácticas ineficientes, además de ser una franca limitante para la adopción de mejores prácticas y enfoques más eficientes en la contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que a nivel normativo ya se encuentre definida la profesionalización de la contratación pública como un objetivo estratégico, se desarrolle la normativa correspondiente que también haga patente el reconocimiento de la contratación pública como función profesional.

Se recomienda establecer estándares, certificaciones y programas de formación que promuevan la excelencia y la integridad en esta área crucial de la administración pública.

Criterios de evaluación 2(a)(b):

La contratación pública como función específica con diferentes niveles profesionales, especializaciones, y un alto grado de multidisciplinariedad

Conclusión: Brecha sustancial

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, en razón de que actualmente no se cuenta con reglas implementación, documentos de política u otros instrumentos que reconozcan a la contratación pública como función específica.

Análisis de brecha

No hay políticas, planes o instrumentos diversos que reconozcan a la contratación pública como función específica con diferentes niveles profesionales, especializaciones y un alto grado de multidisciplinariedad. Es importante destacar que la contratación pública a menudo implica una variedad de disciplinas, desde legales hasta financieras; en consecuencia, sin un reconocimiento de la multidisciplinariedad y la necesidad de expertos en diferentes áreas, los procesos pueden carecer de la especialización necesaria.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que a nivel normativo ya se encuentre definida la profesionalización de la contratación pública como un objetivo estratégico, se desarrolle la normativa correspondiente que también hagan patente el reconocimiento de que dicha función específica requiere necesariamente contar con diferentes niveles profesionales, especializaciones y un alto grado de multidisciplinariedad.

Criterios de evaluación 2(a)(c):

La importancia de la profesionalización para el incremento de la ejecución del sistema de contratación pública

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

Análisis cualitativo

A nivel estatal se reconoce de manera general que impulsar la profesionalización de los servidores públicos, al fortalecer las estrategias para la capacitación y especialización permanente, promueve la formación de competencias en diversas materias inherentes a la práctica administrativa en general, empero de manera específica no se enfatiza la incidencia positiva que puede generar una política de profesionalización en la ejecución del sistema de contratación pública, por lo que no existen elementos suficientes para estimar colmado este criterio de evaluación.

Actualmente existe el Sistema de Profesionalización de la Administración Pública del Estado de Nuevo León que, como uno de sus propósitos, persigue contar con una Administración Pública Estatal competitiva, eficiente y eficaz, en beneficio de la población; apreciar los méritos y capacidades de los servidores públicos de la Administración Estatal, así como orientar su profesionalización para mejorar el desempeño de sus funciones y profesionalizar la función pública mediante estrategias y acciones institucionales con visión a corto, mediano y largo plazo.⁷

Análisis de brecha

No hay políticas, planes o instrumentos diversos que resalten la importancia de la profesionalización para incrementar la ejecución del sistema de contratación pública, la falta de este reconocimiento y profesionalización en la contratación pública puede tener consecuencias negativas, en términos de calidad, eficiencia y legalidad en los procesos de adquisición y contratación del sector público.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que a nivel normativo ya se encuentre definida la profesionalización de la contratación pública como un objetivo estratégico, se desarrolle la normativa correspondiente que resalten el impacto que tiene la profesionalización en la eficacia de la ejecución del sistema de contratación pública.

Criterios de evaluación 2(a)(d):

El impacto de la profesionalización sobre las finanzas públicas, en relación con la calidad del gasto (en reglamentos y documentos de política para la gestión de las finanzas públicas y/o sistemas de gobernanza pública).

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que no hay políticas, planes o instrumentos diversos que reconozcan el impacto de la profesionalización sobre las finanzas públicas.

Análisis de brecha

No hay políticas, planes o instrumentos diversos que reconozcan el impacto de la profesionalización sobre las finanzas públicas, respecto de la calidad del gasto. Esto tiene algunas implicaciones negativas: La falta de reconocimiento del impacto de la profesionalización sobre las finanzas públicas puede generar una desconexión entre la inversión en formación y desarrollo profesional y la eficiencia real en

⁷ Art. 2 del Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

los procesos de contratación, así como posible afectación en la percepción de la inversión como una contribución valiosa.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que a nivel normativo ya se encuentre definida la profesionalización de la contratación pública como un objetivo estratégico, se desarrolle la normativa correspondiente que reconozcan la importancia de la profesionalización en la contratación pública y su impacto directo en las finanzas públicas, permitiendo una evaluación más completa y efectiva de los procesos y resultados.

Subindicador 2(b)

El reglamento de implementación define la política de profesionalización

Criterios de evaluación 2(b)(a)

El reglamento de implementación complementa y detalla las disposiciones de ley sobre la profesionalización, de acuerdo con los principios establecidos en la ley

Conclusión: Brecha sustancial

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No existe una ley sobre profesionalización de la función de la contratación pública, por lo que naturalmente tampoco existe un reglamento para su implementación. Deviene importante referir que a nivel estatal existe el Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León que constituye el marco jurídico para regular el Sistema de Profesionalización de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, el cual está concebido como un medio organizado e integral para lograr una administración pública estatal competitiva, eficiente y eficaz, en beneficio de la población, profesionalizar la función pública mediante estrategias y acciones institucionales con visión a corto, mediano y largo plazo, facilitar la superación y desarrollo de las personas servidoras pública para mantener su vocación y compromiso con el servicio público, entre otras, pero encauzado a profesionalizar, de manera genérica, a la administración pública estatal.

Análisis de brecha

Actualmente no existe un reglamento que detalle las disposiciones de la ley sobre profesionalización, de acuerdo con sus propios principios, ello en atención a que no se cuenta con una ley que regule la profesionalización de la función de la contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda -para lograr en el mediano plazo un acercamiento a la satisfacción de este criterio de evaluación-, iniciar el proceso de desarrollar una legislación específica que regule la profesionalización de la función de contratación pública. Este marco legal podría establecer claramente los requisitos, estándares y procedimientos para la formación, certificación y desarrollo profesional de los funcionarios encargados de la contratación pública. Con posterioridad se podría promover la creación de un reglamento que detalle las disposiciones de la ley existente, brindando orientación específica sobre la implementación de las medidas de profesionalización.

Se recomienda considerar la participación de expertos y partes interesadas relevantes en la formulación de estas normativas que podría contribuir a su efectividad y aceptación.

Criterios de evaluación 2(b)(b):

El reglamento que desarrolla los principios de la profesionalización es claro e integral (incluso al menos

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

una definición clara de objetivos priorizados, la anticipación de una evaluación sistemática de actividades de profesionalización y su impacto sobre el fortalecimiento de capacidades institucionales, entre otros)

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación ya que no existe un reglamento que detalle las disposiciones de la ley sobre profesionalización, de acuerdo con sus propios principios, ello en atención a que no se cuenta con una ley que regule la profesionalización de la función de la contratación pública.

Análisis de brecha

Actualmente no existe un reglamento que detalle las disposiciones de la ley sobre profesionalización, de acuerdo con sus propios principios, ello en atención a que no se cuenta con una ley que regule la profesionalización de la función de la contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda primeramente iniciar el proceso de desarrollar una legislación específica que regule la profesionalización de la función de contratación pública. Este marco legal podría establecer claramente los requisitos, estándares y procedimientos para la formación, certificación y desarrollo profesional de los funcionarios encargados de la contratación pública.

Con posterioridad se podría promover la creación de un reglamento que sea claro e integral y defina claramente los objetivos priorizados, la anticipación de una evaluación sistemática de actividades de profesionalización y su impacto sobre el fortalecimiento de capacidades institucionales.

Se recomienda considerar la participación de expertos y partes interesadas relevantes en la formulación de estas normativas que podría contribuir a su efectividad y aceptación.

Criterios de evaluación 2(b)(c):

El reglamento de implementación incluye una estrategia para: (i) establecer el perfil de los cargos en las actividades de compras; (ii) definir un plan de carrera con nombramientos o promociones competitivos, y basados en calificaciones y competencias específicas; (iii) reforzar la continuidad de los profesionales en su plan de carrera; (iv) imprimir un enfoque sistemático al aprendizaje y desarrollo para construir y actualizar los conocimientos y habilidades; y, (v) garantizar que los profesionales en compras adquieran un nivel mínimo de conocimientos y de requisitos de práctica para obtener cargos de mayor jerarquía en las compras, y responsabilidades clave en el sistema

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación; no obstante, respecto al establecimiento de los perfiles de los cargos en las actividades de compras, sí se estima que existe un avance ya que en 2021 se emitió un *Acuerdo por el que se emiten las directrices para determinar los*

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

perfiles de puesto y capacitación de los servidores públicos en materia de contrataciones públicas en la Administración Pública Estatal.

Si bien no se establecen los perfiles como tal, se enuncian una serie de principios y competencias que deben tomarse en consideración para la determinación óptima de los perfiles de puesto.

Análisis de brecha

La falta de un reglamento integral en contratación pública genera carencias en aspectos clave como la definición de perfiles de cargos, la implementación de un plan de carrera competitivo, la continuidad en el desarrollo profesional, la atracción y retención del talento en materia de contrataciones públicas, la falta de un enfoque sistemático de aprendizaje y desarrollo, así como la ausencia de garantías para el logro de niveles mínimos de conocimientos y prácticas. Estas deficiencias pueden afectar la coherencia y eficacia en la profesionalización de los actores en la contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda en primera instancia iniciar el desarrollo de una legislación específica que regule la profesionalización en la función de contratación pública. Posteriormente, se sugiere promover la creación de un reglamento que contemple una estrategia para: (i) establecer perfiles para los cargos en actividades de compras; (ii) definir un plan de carrera basado en nombramientos o promociones competitivos, vinculados a calificaciones y competencias específicas; (iii) fortalecer la continuidad de los profesionales en sus planes de carrera; (iv) implementar un enfoque sistemático en aprendizaje y desarrollo para construir y actualizar conocimientos y habilidades; y (v) asegurar que los profesionales en compras alcancen un nivel mínimo de conocimientos y requisitos prácticos para acceder a cargos de mayor jerarquía y responsabilidades clave en el sistema.

Se recomienda que mientras se expide el Reglamento de Implementación, se modifique y complemente el *Acuerdo por el que se emiten las directrices para determinar los perfiles de puesto y capacitación de los servidores públicos en materia de contrataciones públicas en la Administración Pública Estatal*, a fin de lograr un cumplimiento parcial de este criterio de evaluación.

Criterios de evaluación 2(b)(d):

El reglamento de implementación incluye la necesidad de implementar los requisitos para profesionales de contratación pública en forma gradual, con el fin de equilibrar las necesidades de la profesionalización con las de continuidad de operaciones

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

Actualmente no existe un reglamento que detalle las disposiciones de la ley sobre profesionalización, por lo que no existe regulación que permita implementar los requisitos para los profesionales de la contratación pública gradualmente.

Análisis de brecha

Dicha carencia normativa, puede propiciar un desbalance entre profesionalización y continuidad operativa, ya que sin una implementación gradual, se corre el riesgo de desequilibrar las necesidades de profesionalización con las de la continuidad operativa. A la par puede generar resistencia y descontento, puesto que la falta de un enfoque gradual podría encontrar resistencia por parte de los

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

profesionales en ejercicio, al percibirlo como una carga adicional sin un tiempo adecuado para adaptarse. La falta de una transición gradual podría afectar la efectividad de las compras públicas, ya que los profesionales podrían enfrentar dificultades para adaptarse a los nuevos estándares, lo que podría traducirse en una menor eficiencia en los procesos de contratación.

Finalmente, también debe considerarse que un enfoque gradual permite una adaptación más armoniosa con las estrategias y planes a largo plazo de la Institución de que se trate.

Recomendaciones

Se recomienda primeramente iniciar el proceso de desarrollar una legislación específica que regule la profesionalización de la función de contratación pública, para posteriormente expedir el Reglamento correspondiente que detalle las disposiciones de la ley existente, brindando orientación específica sobre la implementación de las medidas de profesionalización.

Como parte de las disposiciones reglamentarias, deberá establecerse que la implementación de los requisitos para los profesionales de la contratación pública, se dé de manera gradual, con el propósito de equilibrar las necesidades de la profesionalización con las de continuidad de operaciones.

Criterios de evaluación 2(b)(e):

El reglamento de implementación incluye una estrategia clara de vinculación, participación y empoderamiento de actores interesados en la definición, implementación y evaluación de la política de profesionalización

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que en realidad no existe una política de profesionalización de contratación pública, tampoco se vislumbra que de manera genérica que se establezca alguna estrategia clara de vinculación, participación y empoderamiento de actores interesados en la definición, implementación y evaluación de la política de profesionalización - aunque sea genérica y no encauzada concretamente a la materia de la contratación pública-.

Análisis de brecha

- No existe una ley de la profesionalización de la función de la contratación pública ni reglamento de implementación.
- Al tampoco existir una política de profesionalización de la función de la contratación pública, no es posible involucrar a ningún actor interesado en la definición, implementación y evaluación de la política.

Recomendaciones

Se recomienda primeramente iniciar el proceso de desarrollar una legislación específica que regule la profesionalización de la función de contratación pública, para posteriormente expedir el Reglamento el

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

cual deberá prever una estrategia clara de vinculación, participación y empoderamiento de actores interesados en la definición, implementación y evaluación de la política de profesionalización.

Se recomienda que al momento de trazar y generar la política de profesionalización, se involucre de manera directa a los actores interesados para que contribuyan en la definición de la misma e, incluso, presten coadyuvancia en su implementación, en la medida que sea posible.

Criterios de evaluación 2(b)(f):

El reglamento de implementación define una estrategia para fomentar la participación del sector productivo, la academia y la sociedad civil en la política de profesionalización.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que en realidad no existe una política de profesionalización de contratación pública.

Es de mencionar que como parte del Instituto de Profesionalización, existe el Consejo Consultivo Académico que estará integrado por representantes de instituciones educativas y organizaciones que contribuyan al desarrollo de contenidos y la incorporación de nuevos métodos y tecnologías para el desarrollo de la profesionalización de la Administración Pública Estatal; no obstante, primeramente participa en la profesionalización genérica, no focalizada a la profesionalización de la actividad de la contratación pública, además de que no se precisa que dentro de esas organizaciones están incluidos el sector productivo y la sociedad civil.⁸

Dentro de las instituciones educativas deberá tomarse en consideración en primera instancia a la Universidad Autónoma de Nuevo León, al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, a la Universidad de Monterrey, etc.⁹

Análisis de brecha

No existe un reglamento de implementación que defina una estrategia para fomentar la participación del sector productivo, la academia y la sociedad civil en la política de profesionalización.

Recomendaciones

Se recomienda primeramente iniciar el proceso de desarrollar una legislación específica que regule la profesionalización de la función de contratación pública, para posteriormente expedir el Reglamento el cual deberá fomentar la participación del sector productivo, la academia y la sociedad civil en la política de profesionalización.

Se recomienda que al momento de trazar y generar la política de profesionalización, se contemplen estrategias en aras de fomentar la participación de los sectores aludidos.

Subindicador 2(c)

⁸ Art. 31 del Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León.

⁹ Art. 20 del Reglamento Interior del Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León.

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

Compras estratégicas y especializadas, objetivos horizontales de política y obligaciones internacionales
Criterios de evaluación 2(c)(a): La política de profesionalización contempla las necesidades de las áreas estratégicas y de especialidad en la contratación pública como parte integral del esfuerzo hacia la profesionalización y no como excepción a la misma.
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en virtud de que no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública.
Análisis de brecha Actualmente no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública. La ausencia de una política de profesionalización orientada a la contratación pública puede generar falta de habilidades y conocimientos especializados, lo que puede afectar la eficiencia y calidad de los procesos de contratación pública, además puede limitar la capacidad del gobierno del Estado de Nuevo León para cumplir con objetivos estratégicos, como la sostenibilidad, desarrollo económico y social, entre otros.
Recomendaciones Se recomienda que trazar y generar la política de profesionalización, en la que se tomen en consideración los aspectos contemplados en este Subindicador 2 (c) consistentes en: <ul style="list-style-type: none">• Las necesidades de las áreas estratégicas y de especialidad en la contratación pública,• Apoyo a los objetivos horizontales de política del Estado de Nuevo León y• El impacto sobre la contratación pública del cumplimiento de obligaciones emanadas de su afiliación a asociaciones internacionales y/o regionales, o acuerdos vinculantes a nivel internacionales /regional.
Criterios de evaluación 2(c)(b): La política de profesionalización tiene en cuenta el desarrollo y dominio de conocimientos, habilidades y valores que promuevan el apoyo de los objetivos horizontales de política del país, tales como la compra sostenible, la promoción del desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente e innovación.
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No
Análisis cualitativo No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en virtud de que no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública.
Análisis de brecha Actualmente no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública, con las implicaciones antes descritas.
Recomendaciones Se recomienda trazar y generar la política de profesionalización, en la que se tomen en consideración los aspectos contemplados en este Subindicador 2 (c) consistentes en:

Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

- Las necesidades de las áreas estratégicas y de especialidad en la contratación pública,
- Apoyo a los objetivos horizontales de política del Estado de Nuevo León y
- El impacto sobre la contratación pública del cumplimiento de obligaciones emanadas de su afiliación a asociaciones internacionales y/o regionales, o acuerdos vinculantes a nivel internacionales /regional.

Criterios de evaluación 2(c)(c):

La política de profesionalización contempla el impacto sobre la contratación pública del cumplimiento de obligaciones emanadas de su afiliación a asociaciones internacionales y/o regionales, o acuerdos vinculantes a nivel internacionales /regional.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en virtud de que no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública.

Análisis de brecha

Actualmente no existe una política de profesionalización de la función de la contratación pública, con las implicaciones antes descritas.

Recomendaciones

Se recomienda que al momento de trazar y generar la política de profesionalización, se tomen en consideración los aspectos contemplados en este Subindicador 2 (c) consistentes en:

- Las necesidades de las áreas estratégicas y de especialidad en la contratación pública,
- Apoyo a los objetivos horizontales de política del Estado de Nuevo León y
- El impacto sobre la contratación pública del cumplimiento de obligaciones emanadas de su afiliación a asociaciones internacionales y/o regionales, o acuerdos vinculantes a nivel internacionales /regional.



MAPS

Methodology for Assessing
Procurement Systems

Anexo 3: Pilar II -Matriz de Indicadores Profesionalización



Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Indicador 3. La profesionalización es un componente clave del sistema de contratación pública

Subindicador 3(a) La política de profesionalización forma parte de una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidad en contratación pública La política de profesionalización:
Criterios de evaluación 3(a)(a): Se define para apoyar una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidades en contratación pública
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo <p>No existe una política de profesionalización de la función de contratación pública. El actual Gobierno del Estado de Nuevo León, acorde con los objetivos de su Administración Pública, ha determinado impostergable el impulso de la profesionalización de los servidores públicos de las dependencias y entidades a través del fortalecimiento de las estrategias de capacitación y especialización permanente que promueva la formación altamente competente en diversas materias inherentes a la práctica administrativa; no obstante, dentro del Estatuto de Profesionalización no se advierte alguna directriz que esté especialmente encauzada a apoyar o desarrollar una estrategia más amplia de fortalecimiento de las capacidades en materia de contratación pública, sino que se dispone de manera general que uno de los propósitos torales del Sistema de Profesionalización de la Administración Pública del Estado de Nuevo León, es contar con una Administración Pública Estatal competitiva, eficiente y eficaz, en beneficio de la población, sin que se haga especial mención a una política de profesionalización especialmente creada para la contratación pública, esto, es los esfuerzos de profesionalización se destinan a las capacidades profesionales generales, en diversas materias.</p> <p>La existencia de una decisión política consciente sobre la importancia de la profesionalización del servicio público en general es un paso positivo. Esta decisión demuestra el reconocimiento de la necesidad de contar con funcionarios públicos capacitados y competentes; sin embargo, la carencia de un enfoque específico en la contratación pública dentro de esta decisión política puede resultar en la falta de medidas concretas y estratégicas para mejorar la profesionalización en este campo crucial.</p> <p>La formalización del Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León establece un marco institucional para abordar la formación y desarrollo profesional de los servidores públicos, empero la limitación radica en que, aunque el Instituto existe, no está claramente enfocado en la contratación pública lo que impide que se diseñen programas de formación específicos, cursos y herramientas adaptadas a las necesidades particulares de quienes trabajan en contratación pública.</p>
Análisis de brecha <ul style="list-style-type: none">No existe una política de profesionalización de la función de contratación pública. La ausencia de una política de profesionalización orientada a la contratación pública puede generar falta de habilidades y conocimientos especializados, lo que puede afectar la eficiencia y calidad de los

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

procesos de contratación pública, además puede limitar la capacidad del gobierno del Estado de Nuevo León para cumplir con objetivos estratégicos, como la sostenibilidad, desarrollo económico y social, entre otros.

- Hay elementos importantes como la decisión política consciente de la importancia de la profesionalización del servicio público, en general, la formalización del Instituto, normativa, etc. pero no está completo, lo que falta es que se enfoquen en contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda desarrollar políticas específicas que aborden la profesionalización en el ámbito de la contratación pública, que contengan directrices claras, requisitos y estrategias para mejorar la capacitación y competencias en este campo. Esta política deberá representar apoyo para lograr una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidades en contratación pública.

Criterios de evaluación 3(a)(b):

Está basada en una evaluación del sistema de contratación pública que orienta la definición de la política

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, de hecho, justamente se busca tomar como base los resultados que se obtengan de la evaluación al sistema de contratación pública estatal que actualmente se está haciendo a través de la Metodología MAPS Central.

Análisis de brecha

- No existe una política de profesionalización de la función de contratación pública.
- Actualmente se está llevando la evaluación del sistema de compras públicas estatal, por lo que aún no hay elementos suficientes para orientar la definición de la política.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que se cuente con los resultados de la evaluación del sistema de contratación pública del Estado de Nuevo León, se formen grupos de trabajo específicos que se centren en diferentes aspectos de la evaluación, como la eficiencia operativa, la calidad del gasto, la sostenibilidad y cualquier otro aspecto relevante para la contratación pública.

Se recomienda comparar los resultados de la evaluación con las mejores prácticas nacionales e internacionales en contratación pública. Esto puede proporcionar una base sólida para identificar áreas de mejora y establecer estándares de profesionalización.

Criterios de evaluación 3(a)(c):

Permite que los profesionales en contratación pública tengan las calificaciones y competencias necesarias para los diferentes niveles profesionales que produzcan un desempeño sobresaliente en el sistema de compras dentro del cual están operando

Conclusión: Brecha sustancial.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Si bien existe capacitación regular para los servidores públicos, lo que denota un compromiso firme respecto de la profesionalización general de los servidores públicos, los cursos de capacitación no están enfocados a mejorar/reforzar las competencias y calificaciones en contratación pública y lograr que con ello se genere un impacto sobresaliente en el desempeño de sus funciones, por lo que no se cuenta con evidencia suficiente para considerar colmado este criterio de evaluación, aunado a que no existe una política de profesionalización de la contratación pública.

Los conocimientos generales que continuamente se refuerzan son:

- Sistemas básicos de cómputo: Windows, Microsoft Office, Sistema Electrónico de Compras Públicas (SECOP).
- Redacción y ortografía.
- Redacción y ortografía.
- Código de ética
- Ley de Responsabilidades administrativas
- ISO 37000 Gestión del Sistema Antisoborno
- Administración Pública

La falta de una política de profesionalización específica para la función de contratación pública, junto con la impartición de cursos de capacitación generales no enfocados en reforzar las competencias y calificaciones necesarias en este ámbito, puede provocar que los profesionales no estén lo suficientemente bien preparados para enfrentar los desafíos que pueden presentarse en su quehacer cotidiano, en la medida que cada área de la contratación pública tiene requisitos y regulaciones particulares que necesitan abordarse de manera específica, además de que es común que la capacitación genérica no considere las últimas tendencias, tecnologías y metodologías concretas.

Análisis de brecha

- No existe una política de profesionalización de la función de contratación pública.
- Se imparten cursos de capacitación generales que no están focalizados a reforzar las competencias y calificaciones en contratación pública, lo que es indispensable para entregar los beneficios esperados para el sistema de compras públicas.

Recomendaciones

Se recomienda identificar las necesidades de capacitación en los distintos niveles de profesionales de contratación pública, con la finalidad de diseñar cursos de capacitación específicos que incidan de manera directa en el fortalecimiento de su desempeño en el sistema de compras. La participación activa de expertos en contratación pública en el diseño y ejecución de cursos garantizará la relevancia y adecuación a las necesidades reales del ámbito.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

El Instituto de Profesionalización deberá adaptarse para incluir programas y cursos específicos para la contratación pública, lo que necesariamente implicará la identificación de necesidades específicas y la creación de contenido educativo pertinente.

Criterios de evaluación 3(a)(d):

Dedica sus mejores esfuerzos a la entrega de mejores resultados mediante la adopción de un hacer un enfoque más estratégico, enfocado en resultados en vez de exclusivamente en procesos.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, habida cuenta que no existe una política de profesionalización enfocada a resultados.

Análisis de brecha

- No existe una política de profesionalización enfocada a resultados.
- La política de la contratación pública no está orientada preponderantemente a resultados.

Sin una política específica que promueva un enfoque estratégico y orientado a resultados, los profesionales de contratación pública pueden carecer de la orientación necesaria para alinear sus acciones con los objetivos estratégicos más amplios del ente público de que se trate, dando lugar a la ejecución de procesos sin un impacto estratégico real. Aunado a lo anterior, la falta de un enfoque estratégico puede resultar en una desconexión entre las actividades de contratación pública y las metas institucionales más amplias, es decir, entre lo que se está haciendo y lo que realmente se necesita para avanzar en los objetivos estratégicos de la entidad.

Esta debilidad también puede propiciar que los profesionales incurran en cumplimiento mecánico de procesos sin entender completamente el impacto de sus acciones en los resultados finales y como consecuencia, la toma de decisiones que cumplen con los procedimientos, pero que no generan el valor estratégico deseado.

Recomendaciones

Se recomienda desarrollar una política de profesionalización que no solo se centre en procesos, sino que también adopte un enfoque estratégico. Esta política debe destacar la importancia de alinear las actividades de contratación pública con los objetivos estratégicos de la entidad e incentivar y fomentar un ambiente que promueva la innovación en la contratación pública.

Se recomienda proporcionar capacitación específica en pensamiento estratégico para los profesionales de contratación pública, a fin de que desarrollen la capacidad de entender y contribuir directamente a los objetivos estratégicos de la entidad.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Indicador 4. La profesionalización se está realizando en un ambiente de planeación, monitoreo y evaluación

Subindicador 4(a) Planeación de la profesionalización
Criterios de evaluación 4(a)(a): Planes anuales o multianuales para profesionalización son elaborados por la función normativa /reguladora
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo <p>No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación. La función normativa/reguladora no existe como tal, existen unidades o entes que asumen ese rol como la Dirección General de Adquisiciones y la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana, mas no existe una planificación elaborada por ellos.</p> <p>Si bien se tiene evidencia de que el Instituto de Profesionalización diseñó y sometió a consideración de su Junta Directiva a finales de 2022, su Programa Anual de Trabajo que está relacionado con sus actividades sustantivas y las tareas que pretendía llevar a cabo durante 2023, no se advierte como tal que exista un Plan Anual de Profesionalización concebido como un plan estratégico que identifique las necesidades de capacitación de los servidores públicos en materia de contratación pública y establezca objetivos y metas de capacitación para el año siguiente.</p> <p>Del Plan de Trabajo del Instituto de Profesionalización que se aprobó en noviembre de 2022, se observa que éste consiste en las metas y objetivos genéricos que se tienen para la capacitación del siguiente año, pero no se contempla la detección de necesidades de capacitación -a través de evaluaciones de desempeño y análisis de brechas de habilidades – y que con base en éstas se estén estableciendo objetivos de capacitación claros y específicos que permitan el diseño del plan para la profesionalización que incluya métodos de capacitación, identificación de los recursos indispensables, la programación de las sesiones de capacitación y definición de los contenidos de la capacitación.</p> <p>En este sentido, no se estima que, como tal, exista un plan anual para la profesionalización elaborado por la función normativa/reguladora.</p>
Análisis de brecha <p>No existe un plan anual para la profesionalización elaborado por la función normativa/reguladora, lo que trae como consecuencia la implementación de programas de formación genéricos y no específicos para las necesidades del personal involucrado en contratación pública; desaprovechamiento de recursos, ya que no se asignan eficientemente para cubrir las áreas más críticas y relevantes de la contratación pública, aunado a que la ausencia de un plan para la profesionalización dificulta la evaluación efectiva del impacto de la capacitación en contratación pública, al no haber indicadores</p>

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

claros y objetivos lo que dificulta la medición del retorno de la inversión, en términos de mejora de habilidades y eficiencia operativa.

Recomendaciones

Se recomienda establecer normativamente un ente -o dotarle de las atribuciones pertinentes- que pueda llevar a cabo todas las funciones normativas/reguladoras.

Se recomienda establecer anualmente la planeación para la profesionalización que realice una detección previa de las necesidades de capacitación y que, con base en ello, se realice la planificación pertinente.

Criterios de evaluación 4(a)(b):

Los planes de profesionalización se basan en una evaluación formal de necesidades, capacidades y brechas existentes

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación.

Actualmente los planes de profesionalización de los servidores públicos no se programan con base en una evaluación formal de necesidades, capacidades y brechas existentes. Hay una evaluación empírica donde sí se detectan necesidades, pero conforme suceden las circunstancias propicias que así lo revelan, no formal y no es para contratación pública. No hay una metodología para esta evaluación.

Análisis de brecha

Los planes de profesionalización de los servidores públicos se programan con base en una evaluación empírica y reactiva a las circunstancias, no con base en una evaluación formal de necesidades, capacidades y brechas existentes. La falta de una evaluación formal y metodológica puede comprometer la efectividad de los programas de profesionalización, limitando su capacidad para abordar las demandas específicas de la contratación pública y medir de manera precisa su impacto en el desempeño laboral.

Recomendaciones

Se recomienda establecer un proceso formal y estructurado de evaluación de necesidades, capacidades y brechas en la contratación pública, a través de encuestas, entrevistas, análisis de desempeño y otras herramientas que proporcionen una visión integral de las áreas que requieren atención y desarrollo, así como diseñar metodologías específicas para la evaluación de las necesidades de profesionalización en contratación pública, en las que se identifiquen competencias clave y evaluación de conocimientos especializados necesarios para el personal involucrado.

Criterios de evaluación 4(a)(c):

Los planes de profesionalización abarcan al menos (i) la elaboración de un diagnóstico en colaboración con los sectores interesados relevantes; (ii) una definición clara de los objetivos; (iii) concertación; (iv) metas compartidas; (v) planeación detallada; y (vi) monitoreo; *

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que no se identificaron planes de profesionalización diseñados específicamente para la contratación pública en el Estado de Nuevo León. La carencia de programas dirigidos a esta área crucial limita la capacidad de los profesionales para adquirir habilidades y conocimientos específicos necesarios para el desempeño eficiente en la contratación pública.

No se observa una planificación integral que considere aspectos esenciales, incluyendo la elaboración de un diagnóstico colaborativo, la definición clara de objetivos, la concertación con los sectores interesados, el establecimiento de metas compartidas, la planeación detallada y el monitoreo continuo.

Análisis cuantitativo

No se estima porque no hay planes de profesionalización.

** Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 4(a) Criterio de evaluación (c):*

- Percepción de que los planes de profesionalización representan metas compartidas para actores interesados (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta

** Indicadores cualitativos recomendados para sustanciar la evaluación del subindicador 4(a): Criterio de evaluación (c):*

- Porcentaje de actores interesados cuya participación se documenta en la elaboración del diagnóstico considerado para el plan de profesionalización (como % del número total de actores interesados identificados y relevantes).

Fuente: Función normativa /reguladora.

Análisis de brecha

No existen planes de profesionalización específicos para contratación pública, lo que priva a los profesionales de las habilidades y conocimientos necesarios para sobresalir en esta área clave, a su vez, la carencia de planificación integral implica que los planes de profesionalización genéricos no abordan adecuadamente las necesidades específicas de la contratación pública, lo que reduce su eficacia y relevancia.

Recomendaciones

Se sugiere desarrollar planes de profesionalización específicos para la contratación pública en Nuevo León, abordando las necesidades particulares de esta área crucial.

Se recomienda implementar una planificación integral para su desarrollo que incluya un diagnóstico colaborativo, la definición clara de objetivos, la concertación con sectores interesados, el establecimiento de metas compartidas, la planeación detallada y el monitoreo continuo, a fin de

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

garantizar que los programas de profesionalización sean más efectivos, alineados con los objetivos y planes institucionales y capaces de garantizar su consistencia y evaluar adecuadamente su impacto, promoviendo así un desarrollo profesional más sólido y una mejora significativa en la eficiencia de las actividades de contratación pública.

Criterios de evaluación 4(a)(d):

Los planes de profesionalización están vinculados a los del fortalecimiento institucional, y existen mecanismos disponibles para garantizar su consistencia

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, por lo que hace a planes de profesionalización en contratación pública dado que no existen.

Durante la evaluación se encontró que respecto a la profesionalización genérica de los servidores públicos, es de mencionar que el Plan Estatal de Desarrollo, concretamente, en su Estrategia 4.7 relativa a fortalecer las competencias laborales de todos los colaboradores, privilegiando la capacitación continua y la profesionalización, ejerciéndolas con eficiencia y eficacia en un entorno en donde se estimule el buen desempeño, en apego a la nueva forma de gobierno, y su Línea de Acción numeral 4.7.3 relativo a elevar el nivel de conocimientos y mejorar las habilidades de los servidores públicos, alineándose a los perfiles de puesto, lo cual es retomado y se encuentra alineado en el propio Considerando Primero del Decreto por el que se establece el Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del estado de Nuevo León, en el que se indica que la actual Administración Pública Estatal posee la convicción de que el Estado debe implementar mecanismos innovadores para impulsar la profesionalización del servicio público en vías de desarrollar mejores prácticas y estar en aptitud de otorgar los servicios que le corresponde con los más altos estándares de calidad y eficiencia, con el fin de volverlo más eficaz, eficiente y competitivo.

En este sentido, se estima que existen las bases para diseñar los planes de profesionalización en contratación pública alineados y vinculados a los de fortalecimiento institucional.

Análisis de brecha

La ausencia de planes de profesionalización en contratación pública implica una carencia de vinculación con los esfuerzos de fortalecimiento institucional, comprometiendo la consistencia integral entre ambos, ya que no existen mecanismos para garantizar una coordinación efectiva entre los planes de profesionalización y las estrategias generales de fortalecimiento institucional.

Recomendaciones

Se sugiere desarrollar planes de profesionalización específicos para la contratación pública en Nuevo León, abordando las necesidades particulares de esta área crucial.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Se recomienda establecer mecanismos de vinculación entre los planes de profesionalización en contratación pública y los planes de fortalecimiento institucional, así como prever mecanismos que aseguren su consistencia.

Criterios de evaluación 4(a)(e):

Los planes de profesionalización son consistentes con los demás planes estratégicos para el sistema de compras.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, primeramente, porque no existen planes de profesionalización en contratación pública, pero además habría que considerar que tampoco se han diseñado planes estratégicos para el sistema de compras, por lo que actualmente se carece de estos dos elementos para su articulación y vinculación.

Análisis de brecha

- No existen planes de profesionalización de contratación pública.
- No existen planes estratégicos estructurados para el sistema de compras.

Es importante señalar que la falta de planes estratégicos dificulta la evaluación efectiva del impacto de las iniciativas de formación en contratación pública, lo que impide medir con precisión el retorno de la inversión y la mejora de habilidades y eficiencia operativa.

Recomendaciones

Se recomienda crear planes estratégicos estructurados para el sistema de compras públicas. Estos planes deben incluir objetivos claros, metas específicas, estrategias de implementación y un marco de monitoreo continuo, posteriormente se deberán formular los planes de profesionalización que logren una adecuada consistencia con los planes estratégicos.

Subindicador 4(b)

Los sistemas de información para contratación pública incluyen datos idóneos para el apoyo eficiente de la profesionalización

El sistema de contratación pública del país cumple con los siguientes requisitos:

Criterios de evaluación 4(b)(a):

El sistema integrado de información sobre contratación pública (portal centralizado en línea) y/u otros sistemas son de fácil acceso para todas las partes interesadas sin costo, y ofrece(n) información relevante y actualizada para la creación de contenido didáctico basado en evidencia, dirigida de acuerdo con el desempeño de funciones individuales en el sistema de compras

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento total de este criterio de evaluación, dado que la información que actualmente ofrece el SECOP aun cuando es de fácil y gratuito acceso, es insuficiente para lograr crear contenido didáctico basado en evidencia y que esté dirigida de acuerdo con el desempeño de funciones individuales en el sistema de compras.

Análisis de brecha

La falta de información detallada sobre el desempeño individual en el sistema de compras impide la creación de contenido didáctico efectivo y dirigido. La ausencia de datos concretos sobre la ejecución de funciones individuales dificulta la personalización de los programas de formación y obstaculiza la identificación de fortalezas y áreas de mejora.

Recomendaciones

Se recomienda trabajar en colaboración con los responsables del SECOP para mejorar la calidad y cantidad de datos disponibles, incluyendo la incorporación de métricas específicas relacionadas con el desempeño individual en las contrataciones públicas. La obligatoriedad de que el Sistema incluya esta información podría establecerse a nivel reglamentario.

Se recomienda establecer mecanismos efectivos de retroalimentación para recopilar información cualitativa sobre el desempeño de los profesionales de contratación pública, podrían incluirse encuestas, revisiones de pares y evaluaciones de supervisores.

Criterios de evaluación 4(b)(b):

- El/los sistema(s) de información al público ofrece(n) acceso al menos a la siguiente información (en forma anónima, de ser necesario):
 - Información detallada y desagregada sobre procesos de compras;
 - Resultados de acciones de monitoreo y auditorías; *
 - Decisiones sobre quejas y apelaciones en procesos de compras; *
 - Necesidades, capacidades y brechas existentes;
 - Planes relevantes para la profesionalización y las prioridades definidas por la función normativa /reguladora y otras autoridades. *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

El SECOP difunde información sobre los procesos de compras y contiene para el acceso libre del público en general diversa información, verbigracia, normatividad aplicable a las compras públicas; la versión pública de los programas anuales de adquisiciones, arrendamientos y servicios de las dependencias, entidades o unidades administrativas de los sujetos obligados; el Padrón de proveedores o el vínculo electrónico donde aparezca dicho padrón; registro de proveedores sancionados y las razones para ello o el vínculo electrónico donde aparezca esta información; mecanismos de consulta, aclaración y quejas; las actas de los concursos, fallos, las notificaciones y avisos relativos a los procedimientos de

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

contratación y de los recursos de reconsideración; los contratos suscritos; el Padrón de testigos sociales y sus testimonios, etc.

No obstante lo anterior, no contiene información sobre resultados de acciones de monitoreo y auditorías; necesidades, capacidades y brechas existentes, ni Planes relevantes para la profesionalización y las prioridades definidas por la función normativa /reguladora y otras autoridades.

Análisis cuantitativo

Se solicitó esta información, sin embargo, no se obtuvo una respuesta para realizar la estimación de estos indicadores cuantitativos

No se estima porque no hay planes de profesionalización

** Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 4(b) Criterio de evaluación (b):*

-Informes de monitoreo y de auditorías disponibles para el público (como % del número total de informes producidos)

-Decisiones sobre quejas y apelaciones en procesos de compra, disponibles para el público (como % del número total de quejas y decisiones sobre apelaciones)

-Planes de profesionalización y documentos de prioridades disponibles para el público (como % del número total de planes y documentos de prioridades)

Fuente: Portal centralizado en línea.

Análisis de brecha

SECOP no ofrece información sobre resultados de acciones de monitoreo y auditorías; necesidades, capacidades y brechas existentes, ni planes relevantes para la profesionalización y las prioridades definidas por la función normativa /reguladora y otras autoridades.

Recomendaciones

Se recomienda que el SECOP incluya información detallada sobre los resultados de acciones de monitoreo y auditorías, identificación de necesidades, capacidades y brechas, así como planes específicos para la profesionalización. Además, se sugiere establecer una colaboración estrecha con la función normativa/reguladora y otras autoridades para asegurar la inclusión de prioridades relevantes en la plataforma, en aras de garantizar una mayor transparencia y facilitar la toma de decisiones informadas en el ámbito de contratación pública.

Criterios de evaluación 4(b)(c):

Esta información está disponible en formatos abiertos y estructurados, legibles por máquina, utilizando identificadores y clasificaciones (formato de datos abiertos). *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Análisis cualitativo

Los documentos que se visualizan en SECOP se encuentran en formato de imagen en pdf.

La información y documentación que se publica a través de SECOP, no se encuentra en formato de datos abiertos en su totalidad, se advierte la necesidad de migrar hacia la digitalización al formato pertinente para generar una mayor interacción entre el portal y actores involucrados y que con ello se puedan realizar descargas masivas de la información como base de datos para facilitar la generación de estadísticas y/o reportes.

Análisis cuantitativo

II-4b-c Porcentaje de información relacionada con profesionalización publicada en formato de datos abiertos (como %).

No se estima porque no hay planes de profesionalización

II-4b-c Percepción de entidades de educación y capacitación con programas de contratación pública, en la idoneidad de información disponible al público para minería de datos y análisis de estadísticas (como % de respuestas)

Las entidades de educación que respondieron a la encuesta manifiestan que principalmente usan las normas para diseñar el contenido de sus programas. Entienden y saben que hay información de contrataciones públicas, pero consideran que su acceso es restringido y que requiere de mucho esfuerzo para obtenerla. Proponen que para que la información de la contratación pública sea usada en el diseño de los contenidos de los cursos debería centralizarse, ser de acceso abierto y actualizarse con frecuencia.

Por ejemplo, la UNAM manifestó que: “Existe mucha información en materia de contrataciones públicas, pero no está disponible de manera sencilla.” Por su parte el Tecnológico de Monterrey considera que “La información debería de ser comprensiva y actualizada, y estar disponible de manera libre y de fácil acceso, en el portal de cada organismo público.” y Consultek opinó que “La información en medios electrónicos facilitaría la planificación e implementación [de la oferta educativa en contrataciones pública]”.

**Indicadores cualitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Subindicador 4(b): Criterio de evaluación (c):*

-Porcentaje de información relacionada con profesionalización publicada en formato de datos abiertos (como %).

Fuente: Portal centralizado en línea

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

- Percepción de entidades de educación y capacitación con programas de contratación pública, en la idoneidad de información disponible al público para minería de datos y análisis de estadísticas (como % de respuestas)

Fuente: Encuesta.

Análisis de brecha

La información no está totalmente disponible en formatos abiertos y estructurados, ni legibles por máquina, lo que limita su interactividad porque los usuarios enfrentan dificultades para realizar búsquedas específicas, filtrar datos o realizar análisis detallados. La falta de datos abiertos dificulta la descarga masiva de información en formato de base de datos, limitando la capacidad de los usuarios, como investigadores o analistas, para realizar análisis exhaustivos y generar informes detallados; asimismo, la falta de datos estructurados hace que la generación de estadísticas y reportes sea más compleja.

Recomendaciones

Se recomienda migrar hacia la digitalización en formatos de datos abiertos. Esta transición permitirá una mayor interacción con el portal y facilitará la descarga masiva de información en forma de base de datos, posibilitando así la generación de estadísticas y reportes de manera más eficiente y detallada.

Subindicador 4(c) Monitoreo y evaluación de la política de profesionalización

Criterios de evaluación 4(c)(a):

La política de profesionalización incluye mecanismos de monitoreo y evaluación

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que en el Estado de Nuevo León no existe una política de profesionalización dirigida a fortalecer las competencias y capacidades de los profesionales en contrataciones públicas; por ende, también se carece de mecanismos de monitoreo y evaluación en torno a la implementación de esta política, así como la idónea medición del impacto sobre el sistema de contratación pública estatal.

Análisis de brecha

- No se cuenta con una política de profesionalización.
- En general, se advierte que en el sistema de contratación pública del Estado no existen mecanismos desarrollados para el monitoreo y evaluación.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

La falta de una guía estratégica de profesionalización limita la dirección y coordinación de esfuerzos para fortalecer las habilidades y competencias necesarias en los profesionales de contratación pública; adicionalmente, sin mecanismos de monitoreo y evaluación se complica llevar un seguimiento efectivo del progreso en la implementación de la profesionalización no solo en contratación pública, sino la profesionalización en general, lo que eventualmente también impide la identificación temprana de posibles deficiencias o áreas de mejora, dificultando la toma de decisiones informadas. La indisposición de información cuantitativa y cualitativa para medir la eficacia de las iniciativas de profesionalización y su impacto, impiden identificar si existen mejoras en las habilidades y competencias de los profesionales y la forma en que éstas trastocan sus funciones.

Recomendaciones

Se recomienda trazar una política de profesionalización enfocada en la contratación pública que incluya mecanismos de monitoreo y evaluación, con la fijación de indicadores claros y medibles que evalúen el progreso de las iniciativas de profesionalización.

Criterios de evaluación 4(c)(b):

El monitoreo y la evaluación de la política de profesionalización están integradas al sistema de medición de desempeño mencionado en el Subindicador 8(c) de la metodología central de evaluación; *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, dado que no hay una política de profesionalización de la contratación pública. Tampoco se cuenta con un sistema de medición del desempeño ni del sistema de compras públicas del Estado, ni de la profesionalización, por lo que simplemente no existe esta integración.

Análisis cuantitativo

No se estima porque no hay una política de profesionalización, adicionalmente no se cuenta con un sistema de medición del desempeño de profesionalización.

** Indicadores cualitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Subindicador 4(c) Criterio de evaluación (b):*

-Indicadores sobre por la política de profesionalización incluidos en el sistema de medición de desempeño en el sistema de contratación pública del país (número total)

Fuente: Sistema de medición de desempeño de contratación pública.

Análisis de brecha

- No hay una política de profesionalización de la contratación pública.
- No se cuenta con un sistema de medición del desempeño de profesionalización.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Se estima que la falta de un sistema de medición del desempeño dificulta la evaluación efectiva de la efectividad de las iniciativas de profesionalización. La evaluación del impacto se vuelve más subjetiva, y la falta de datos concretos impide una comprensión clara de cómo estas iniciativas benefician a los profesionales y al sistema en general.

Recomendaciones

Se recomienda trazar una política de profesionalización enfocada en la contratación pública y la implementación de un sistema de medición del desempeño que permita evaluar de manera objetiva y continua el impacto de las iniciativas de formación, a fin de que se proporcione una base sólida para mejorar la eficacia y la relevancia de la profesionalización en el ámbito de la contratación pública.

Criterios de evaluación 4(c)(c):

Las responsabilidades por el monitoreo y evaluación están claramente asignadas

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, dado que no existen mecanismos para el monitoreo y evaluación; por ende, ninguna unidad administrativa está a cargo de estas actividades.

Análisis de brecha

- No hay una política de profesionalización de la función de la contratación pública.
- No se cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación de la política de profesionalización, ni de su implementación, -ni siquiera de la profesionalización genérica- por lo que actualmente ningún ente público o unidad administrativa es responsable de efectuarlo.

Esta carencia incide en la falta de supervisión estructurada y análisis sistemático del desempeño de la política de profesionalización, lo que limita la capacidad para identificar oportunidades de mejora y de abordar posibles deficiencias.

Recomendaciones

Se recomienda trazar una política de profesionalización enfocada en la contratación pública en la que se designe con toda claridad a los responsables que llevarán a cabo el monitoreo y evaluación de esta política y su implementación.

Criterios de evaluación 4(c)(d):

El monitoreo consiste en mecanismos para la evaluación del impacto de la profesionalización en la gestión de operaciones de compra

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación. Es importante señalar que actualmente no existe tampoco una evaluación del impacto de la profesionalización genérica que se imparte a los servidores públicos.

Análisis de brecha

- No hay una política de profesionalización de la contratación pública, por lo que tampoco existen mecanismos que justiprecien el impacto de la profesionalización en la gestión y efectividad de las operaciones de compra.
- No se han establecido mecanismos de evaluación del impacto de las capacitaciones que se dan en temáticas diversas (no necesariamente relacionadas con la materia de la contratación pública) en la gestión en general.

La falta de evaluación del impacto de la profesionalización genérica en los servidores públicos implica que no hay un análisis sistemático de cómo estas iniciativas afectan positiva o negativamente el desempeño y las habilidades de los profesionales, lo que alienta el desconocimiento en torno a la eficacia de los programas de formación, dificultando la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones informadas para optimizar la calidad y relevancia de la capacitación. Además, la ausencia de una evaluación de impacto puede limitar la capacidad de demostrar la efectividad de las iniciativas de profesionalización ante las partes interesadas y la sociedad en general.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que se diseñe la política de profesionalización de la función de la contratación pública, también se establezca un sistema integral de evaluación del impacto de los programas de profesionalización.

Criterios de evaluación 4(c)(e):

Los resultados del monitoreo y de la evaluación se utilizan como mecanismo de retroalimentación para mejorar la política de profesionalización y sus planes de implementación. *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en virtud de que no existe actualmente ni política de profesionalización en contratación pública, ni planes para su implementación. Adicionalmente como se ha referido en otros subindicadores, tampoco se cuenta con mecanismos de monitoreo y evaluación.

Análisis cuantitativo

No se estima porque no hay una política de profesionalización.

** Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del Subindicador 4(c) criterio de evaluación*

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

(e):

- Proporción de informes de monitoreo y evaluación utilizados para mejorar la política de profesionalización o su implementación (como %).

Fuente: función normativa /reguladora.

Análisis de brecha

- No hay una política de profesionalización de la función de la contratación pública, así como tampoco planes para su implementación.
- No hay mecanismos de monitoreo y evaluación, por lo que la obtención de resultados y su consecuente utilización, se torna imposible.

La falta de una guía estratégica de profesionalización limita la dirección y coordinación de esfuerzos para fortalecer las habilidades y competencias necesarias en los profesionales de contratación pública; adicionalmente, sin mecanismos de monitoreo y evaluación se complica llevar un seguimiento efectivo del progreso en la implementación de la profesionalización, lo que eventualmente también impide la identificación temprana de posibles deficiencias o áreas de mejora, dificultando la toma de decisiones informadas. La indisposición de información cuantitativa y cualitativa para medir la eficacia de las iniciativas de profesionalización y su impacto impide la generación de evidencia concreta sobre cómo las mejoras en las habilidades y competencias de los profesionales trastocan sus funciones cotidianas.

Recomendaciones

Se recomienda realizar, a mediano plazo, revisiones periódicas de la política de profesionalización y los mecanismos de monitoreo y evaluación, con el propósito de asegurar que sus resultados puedan ser utilizados como instrumento de retroalimentación para mejorar la política de profesionalización y sus planes de implementación.

Indicador 5. La profesionalización se basa en principios y normas acertados

Subindicador 5(a)

La política de profesionalización está basada en principios y normas sólidos

La política de profesionalización:

Criterios de evaluación 5(a)(a):

Está basada en principios que incluyen competencias, interdisciplinariedad, responsabilidad y juicio profesional

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

No se tiene evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en razón de que no existe una política de profesionalización implementada por el Gobierno del Estado de Nuevo León que se encuentre fundamentada en los principios mencionados; sin embargo, sí se advierte que se está gestando un interés y una cultura de profesionalización en compras públicas dirigidas mayormente al funcionario público impartida en otras instituciones educativas.

Análisis de brecha

No existe una política de profesionalización de la función de contratación pública. La ausencia de una política de profesionalización orientada a la contratación pública puede generar falta de habilidades y conocimientos especializados, lo que puede afectar la eficiencia y calidad de los procesos de contratación pública, además puede limitar la capacidad del gobierno del Estado de Nuevo León para cumplir con objetivos estratégicos, como la sostenibilidad, desarrollo económico y social, entre otros.

Recomendaciones

Se recomienda trazar y generar la política de profesionalización de la función de la contratación pública que considere combinación de conocimientos prácticos y teóricos a través de educación específica, capacitación y experiencia (competencias), el dominio de varias disciplinas estratégicas (interdisciplinariedad) y responsabilidad y rendición de cuentas, en el sentido de que los funcionarios de compras sean responsables dentro de la organización por las decisiones que toman, así como reciban recompensas derivadas de aquéllas.

Criterios de evaluación 5(a)(b):

Incluye el reconocimiento y evaluación de una combinación de conocimientos teóricos y prácticos a través de capacitación y educación específica, junto con experiencia práctica; *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en razón de que no existe una política de profesionalización implementada por el Gobierno del Estado de Nuevo León; sin embargo, es de hacer notar que del análisis cuantitativo se tiene que los programas educativos en compras públicas que imparten otras instituciones educativas sí consideran dentro de su malla curricular la combinación de teoría y práctica, además que de una u otra forma sí contemplan cierta interdisciplinariedad de algunas asignaturas que la materia amerita.

Análisis cuantitativo

Todas las entidades educativas que respondieron a la encuesta manifiestan que sus programas tienen un correcto balance entre teoría y práctica, esto incluye el diseño de las evaluaciones. Los programas ofrecidos se concentran en temas legales o en temas de gestión, pero no parece existir oferta que mezclen las normas con la gestión. Consultek considera que su programa es 60% práctico y 40% teórico, mientras la UNAM y el Tecnológico de Monterrey consideran que sus programas son 50% prácticos y 50% teóricos.

El componente práctico de la formación se ve reflejado por ejemplo en: i) en la interdisciplinariedad de los contenidos por ejemplo del programa del Tecnológico de Monterrey que incluye temas diversos

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

como Logística y Cadena de Suministros, Gestión de contratos y Sostenibilidad y responsabilidad social; y ii) los instrumentos de evaluación que, de nuevo para el caso del Tecnológico de Monterrey, incluye evaluaciones de conocimientos, casos (Metodología de Casos) y ejercicios prácticos de aplicación de conceptos (Retos).

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del Subindicador 5 (a) criterio de evaluación (b):*

- Porcentaje de conceptos favorables de entidades de educación con programas para contratación pública, en relación con el reconocimiento en la política de profesionalización de una combinación de conocimientos teóricos y prácticos a través de capacitación y educación específica, lo mismo que experiencia práctica (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta

Análisis de brecha

No hay una política de profesionalización de la función de la contratación pública, con la consecuente generación de las implicaciones que ya han sido ampliamente descritas.

Recomendaciones

Se recomienda trazar y generar la política de profesionalización que incluya el reconocimiento y evaluación de una combinación de conocimientos teóricos y prácticos a través de capacitación y educación específica, junto con experiencia práctica.

Criterios de evaluación 5(a)(c):

Reconoce las destrezas básicas de los profesionales tales como las propias de la contratación (habilidades técnicas) y comerciales (habilidades empresariales) lo mismo que en negociación, y habilidades sociales e interpersonales; *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en razón de que no existe una política de profesionalización en contratación pública implementada por el Gobierno del Estado de Nuevo León, con la consecuente generación de las implicaciones que ya han sido ampliamente descritas.

Análisis cuantitativo

Todas las entidades educativas que respondieron la encuesta manifestaron que sus programas combinan destrezas técnicas, empresariales y sociales; sin embargo, el énfasis de las destrezas varía de acuerdo al programa.

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

La UNAM manifestó que su programa tiene mayor énfasis en las habilidades técnicas que en las sociales. El programa del Tecnológico de Monterrey “tiene orientación general, siendo posible orientarlo a una oferta educativa específica en materia de contrataciones públicas, en la que se enfatizaría el desarrollo de las siguientes habilidades: - Comprensión legal y normativa - Ética y transparencia - Negociación - Análisis de datos y toma de decisiones basadas en datos - Gestión de proyectos.” El programa de Consultek combina habilidades gerenciales con habilidades suaves y con habilidad específicas por área (por ejemplo, calidad, recursos humanos, comercio, etc).

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la elevación del Subindicador 5(a) Criterio de evaluación (c):*

- Porcentaje de conceptos favorables de entidades de educación con programas de contratación pública, sobre el reconocimiento por la política de profesionalización de las habilidades básicas de los profesionales tales como conocimiento de la materia (habilidades técnicas) y comerciales (habilidades empresariales), lo mismo que negociación, habilidades sociales e interpersonales (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta.

Análisis de brecha

No hay una política de profesionalización de la contratación pública, con la consecuente generación de las implicaciones que ya han sido ampliamente descritas.

Recomendaciones

Se recomienda trazar y generar la política de profesionalización que considere, promueva y desarrolle las destrezas básicas de los profesionales tales como las propias de la contratación.

Criterios de evaluación 5(a)(d):

Incluye la evaluación del desempeño del profesional de compras.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, en razón de que no existe una política de profesionalización de contratación pública implementada por el Gobierno del Estado de Nuevo León.

Aunado a ello, actualmente no existen mecanismos de evaluación del desempeño, ni de los servidores públicos cuyas funciones y atribuciones están relacionadas con las contrataciones públicas estatales, ni respecto de los servidores públicos en general.

Cabe mencionar que la línea de acción 4.7.4 del Plan Estatal de Desarrollo Nuevo León 2022-2027, indica: 4.7.4 Establecer mecanismos para reconocer el buen desempeño de los servidores públicos,

Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

correspondiente a la Estrategia 4.7 dirigida a *“Fortalecer las competencias laborales de todos los colaboradores, privilegiando la capacitación continua y la profesionalización, ejerciéndolas con eficiencia y eficacia en un entorno en dónde se estimule el buen desempeño, en apego a la nueva forma de gobierno.”*¹

Análisis de brecha

No hay una política de profesionalización de la contratación pública, con la consecuente generación de las implicaciones que ya han sido ampliamente descritas.

No se efectúan evaluaciones al desempeño de manera general, tampoco respecto de los profesionales de compras.

Recomendaciones

Se recomienda trazar y generar la política de profesionalización que considere la evaluación del desempeño del profesional de compras públicas, que permita medir de forma objetiva e integral diversos aspectos, tales como la conducta profesional, el rendimiento, competencias, áreas de oportunidad y la productividad de dichos servidores públicos.

¹ Plan Estatal de Desarrollo Nuevo León 2022-2027. Pág. 391.



MAPS

Methodology for Assessing
Procurement Systems

Anexo 4: Pilar III - Matriz de Indicadores Profesionalización



Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Indicador 6. El sistema de contratación pública cuenta con mecanismos financieros adecuados para financiar el costo de la educación, capacitación de los profesionales en contratación pública

Subindicador 6(a) Disponibilidad de recursos de presupuesto suficientes Se dispone de recursos del presupuesto suficientes para cubrir:
Criterios de evaluación 6(a)(a): Los gastos relacionados con la profesionalización de la función normativa /reguladora; *
Conclusión: Brecha sustancial
Bandera roja: No
Análisis cualitativo El Instituto de Profesionalización cuenta con un presupuesto anual establecido para servicios de capacitación para impartirla a los servidores públicos en general, sin que esté focalizado a determinada materia, el cual se aplica mensualmente de acuerdo a la programación del catálogo de cursos del Instituto o los específicos requeridos por las dependencias. Hasta el momento, el presupuesto se refiere que no es cuantioso, pero ha sido suficiente para cubrir la programación de este catálogo; sin embargo, sí se han realizado recortes a su presupuesto anual, lo cual denota que políticamente no es tan prioritaria como fuera deseable, la función de capacitación que realiza el Instituto.
Análisis cuantitativo Para el año 2022 el presupuesto total del Estado, de acuerdo con el Artículo 7 de la Ley de Egresos del Estado de Nuevo León para el ejercicio fiscal 2022, fue de 118,194,252,958 MXN. En ese año se ejecutaron 5,155,188 MXN en capacitación, de acuerdo con el Departamento de Control Presupuestal de la Dirección de Recursos Humanos. Por lo tanto, el porcentaje dedicado a capacitación para el año 2022 correspondió al 0.004% del presupuesto del Estado para ese año. El hecho de que no hay forma de obtener esta información denota que no existe una política clara y específica al respecto. <i>*Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del Subindicador 6(a) criterio de evaluación (a): - Recursos financieros en el presupuesto de la función normativa/reguladora asignados para los gastos relacionados con la profesionalización, como porcentaje del presupuesto total. Fuente: Presupuesto de la función normativa /reguladora.</i>
Análisis de brecha <ul style="list-style-type: none">El presupuesto actualmente asignado para la capacitación genérica de los servidores públicos pareciera no ser tan vasto para su propósito.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

- Existe la posibilidad de que el presupuesto asignado se recorte, lo que podría poner en riesgo la consecución del programa de capacitación previamente trazado.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que se formule la política de profesionalización, dentro de sus planes estratégicos se establezcan mecánicas para financiar de manera suficiente los costos de educación y capacitación relacionados con la profesionalización.

Criterios de evaluación 6(a)(b):

La educación/capacitación de los funcionarios de compras. *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

El Instituto de Profesionalización cuenta con un catálogo de cursos idóneos para los funcionarios de compras que han sido impartidos y se encuentran disponibles: Curso de Negociación, Ley de Adquisiciones estatal, Ley de Transparencia, Código de Ética, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

Se refiere que el presupuesto para impartir la capacitación no es cuantioso pero ha sido suficiente para cubrir la programación de este catálogo de cursos idóneos; sin embargo, sí se han realizado recortes a su presupuesto anual, lo cual denota que políticamente no es tan prioritaria como fuera deseable, la función de capacitación que realiza el Instituto dirigida a los funcionarios de compras públicas.

Análisis cuantitativo

De acuerdo con los resultados de la encuesta a compradores, el 57% de ha participado alguna vez en alguna capacitación, curso o programa (formal o no formal) sobre contrataciones públicas.

Entre los compradores que han recibido alguna vez una capacitación, se encontró una amplia variedad de fechas para su capacitación más reciente. El 32% había recibido su capacitación más reciente hace menos de 3 meses, el 38% entre 3 meses y dos años y el 31% hace más de dos años.

La principal institución proveedora de capacitación en contrataciones públicas en el Estado es el Instituto de Profesionalización del que han recibido formación el 71% de los encuestados que han participado alguna vez en una capacitación. Las otras instituciones proveedoras de formación tienen una participación mucho menor como se muestra en la siguiente tabla.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Institución proveedora de la capacitación	% de encuestados que han recibido formación de esta institución, dentro de los que han recibido alguna formación
Instituciones especializadas en la formación de servidores públicos (Instituto de Profesionalización)	71%
Universidades públicas	12%
Organismos multilaterales (por ejemplo OEA, RICG o BID).	12%
Empresas educativas privadas distintas a universidades	11%
Universidades privadas	9%
Órganos rectores de contratación	7%

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Subindicador 6(a) Criterio de evaluación (b):*

-Porcentaje de entidades que financiaron al menos parcialmente la educación/capacitación en contratación pública de su personal de contratación pública en los últimos 12 meses (como % del número total de entidades compradoras)

Fuente: Función normativa/reguladora.

Análisis de brecha

- El presupuesto actualmente asignado para la capacitación genérica de los servidores públicos pareciera no ser tan vasto para su propósito.
- Existe la posibilidad de que el presupuesto asignado se recorte, lo que podría poner en riesgo la consecución del programa de capacitación previamente trazado.

Recomendaciones

Se recomienda que una vez que se formule la política de profesionalización, dentro de sus planes estratégicos se establezcan mecánicas para financiar de manera suficiente los costos de educación y capacitación relacionados con la profesionalización.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Indicador 7. La contratación pública se reconoce como un plan de carrera profesional en el servicio público del país

Subindicador 7(a) Existencia de un marco de competencias en contratación pública
Criterios de evaluación 7(a)(a): Se ha desarrollado un marco de competencias en contratación pública que incluye diferentes niveles profesionales y especialidades, y este marco está siendo utilizado
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo No se cuenta con evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, el marco de competencias es el punto de referencia que identifica y define, a través de competencias clave, las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo dentro de una organización, en función de ciertos niveles y funciones. El Instituto de Profesionalización cuenta con cursos y evaluación por competencias en 5 estándares, sin embargo no está incluido el de contratación pública. <ul style="list-style-type: none">•EC0105 Atención al Ciudadano•EC0154 Servicios de Limpieza•EC0217 Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal•EC0401 Liderazgo en el Servicio Público• EC1319 Interpretación de conferencia de lengua de señas mexicana español.
Análisis de brecha <ul style="list-style-type: none">• No hay un marco de competencias en contratación pública que incluye diferentes niveles profesionales y especialidades.• Como consecuencia de lo anterior, no se han identificado las necesidades de educación, capacitación y desarrollo. La falta de un marco de competencias integral limita la capacidad de alinear la formación con las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño eficiente en la contratación pública.
Recomendaciones Se recomienda la implementación de marcos de competencias para contratación pública que incluyan: i) Descripción detallada de funciones, habilidades y competencias específicas necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos para el Estado de Nuevo León en esta materia; ii) Catálogo de conocimientos multidisciplinarios que se requieren en el ciclo completo de la compra pública -

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

conocimiento de la normativa aplicable, sistemas y tecnologías de información, habilidades como gestión de riesgos, negociación, análisis del comportamiento de mercados, gestión y estrategia de abastecimiento, etc.- iii) Expectativas y requisitos para cada puesto, incluyendo diferentes niveles y descripciones detalladas de conocimientos y habilidades necesarios¹.

Criterios de evaluación 7(a)(b):

El marco de competencias en contratación pública identifica las habilidades y niveles de competencia que deben tener todo el personal clave vinculado al proceso de compras, a diferentes niveles profesionales; *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, el marco de competencias es el punto de referencia que identifica y define, a través de competencias, las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo dentro de una organización.

Tomando en consideración los cursos y evaluación por competencias en 5 estándares que posee el Instituto de Profesionalización, es evidente que no se tiene un marco de competencias especializado en contratación pública que identifique las habilidades y niveles de competencia que deben tener todo el personal clave vinculado al proceso de compras, a diferentes niveles profesionales.

De hecho, en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027, resaltó en su numeral 4.1 Desarrollo administrativo con instituciones eficientes y políticas públicas adecuadas, que:

Otro mecanismo relevante para tener instituciones más eficaces es la profesionalización del servicio público. Para ello, la Dirección de Recursos Humanos, a través del Instituto de Profesionalización, cuenta con un programa de capacitación y profesionalización que pone a disposición de las y los servidores públicos de la APE. No obstante, de 2015 a 2021, el 20% de los servidores no utilizaron la oferta de capacitaciones y profesionalización.

Lo anterior es provocado por cuatro causas: el desinterés del servidor público por participar en la oferta de cursos existentes; la limitada oferta educativa para los servidores públicos; la escasa alineación de las competencias requeridas del puesto contra las competencias del servidor público ocupante; y el débil marco normativo que garantice la profesionalización y continuidad de los mismos. Adicionalmente, la poca difusión de los cursos existentes al interior de las dependencias, repercute en la participación de los servidores públicos en los cursos de capacitación, impactando en gran medida en el desempeño de la función.

¹ A mayor abundamiento, puede revisarse la orientación efectuada por la OCDE en el documento denominado Checklist for Supporting the Implementation of the OECD Recommendation of the Council on Public Procurement. Apartado de Capacity, Págs. 47 y 48, numeral A.2. Disponible en el link siguiente: <https://www.oecd.org/governance/procurement/toolbox/search/checklist-implementation-oecd-recommendation.pdf>

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Debido a una débil implementación de la estrategia de profesionalización enfocada en el desarrollo y fortalecimiento integral de las competencias de los servidores públicos, en 2021, el 77% de los servidores públicos no tuvieron planes generados acordes a sus competencias. Esto no permitió disponer de información suficiente y actualizada de los servidores públicos del Gobierno del Estado en materia de brechas y competencias laborales.

De la misma manera, el marco normativo actual no garantiza la profesionalización y continuidad en los servidores públicos y repercute en el débil conocimiento de los servidores públicos sobre sus derechos y obligaciones de capacitación o profesionalización.²

Análisis cuantitativo

A través de la encuesta, se les preguntó a los compradores públicos que tan de acuerdo estaban con la siguiente afirmación "Los servidores públicos en los órganos encargados de las áreas encargadas de las contrataciones públicas pueden escoger dentro de la oferta de formación en contratación aquella que más se adecua a sus necesidades y circunstancias personales y las de su entidad". La opinión fue variada lo que puede reflejar que hay casos en los que la oferta es idónea en habilidades y competencias, pero hay otros casos en los que esa oferta no se adecua a las necesidades de los funcionarios y sus entidades. El 15% de los encuestados estuvo completamente de acuerdo con la afirmación, el 33% estaba bastante de acuerdo, el 38% estuvo poco de acuerdo y, el restante 14% no estuvo para nada de acuerdo.

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 7(a) Criterio de evaluación (b):*

- Porcentaje de concepto favorable por parte de funcionarios de compras en la idoneidad de las habilidades y niveles de competencia identificados en el marco de competencia de contratación pública (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta.

Análisis de brecha

- No hay un marco de competencias en contratación pública que incluye diferentes niveles profesionales y especialidades.
- Como consecuencia de lo anterior, no se han identificado las necesidades de educación, capacitación y desarrollo.

Recomendaciones

Se recomienda generar un marco de competencias en contratación pública que identifique las habilidades y niveles de competencia que deben tener todo el personal clave vinculado al proceso de compras, a diferentes niveles profesionales

² Plan Estatal de Desarrollo para el Estado de Nuevo León 2022-2027. Págs. 360 y 361.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Criterios de evaluación 7(a)(c):

El marco de competencia en contratación pública es adecuado para realizar evaluaciones de habilidades, la identificación de necesidades de educación, capacitación y desarrollo, y planeación de carrera. *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No existe un marco de competencia en contratación pública, por lo que no se colma este criterio de evaluación.

Análisis cuantitativo

- Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas con programas de contratación pública sobre la idoneidad del marco de competencias para contratación pública en la realización de evaluaciones de habilidades, la identificación de necesidades de educación, capacitación y desarrollo, y la planeación de carreras (como % de respuestas).

El alcance de las competencias que se desarrollan en los programas de las entidades educativas encuestadas es variado. Las competencias incluyen aspectos normativos, éticos y de análisis de información. La única competencia que una entidad manifestó como faltante es la relación con la transformación digital en la función de Compras.

Análisis de brecha

No existe un marco de competencia en contratación pública, lo que impide la identificación efectiva de las necesidades de educación, capacitación y desarrollo en este ámbito. Al no contar con un conjunto definido de competencias específicas para la contratación pública, se dificulta la planificación estratégica de programas educativos y formativos adaptados a las demandas y requerimientos de los profesionales de compas públicas.

Recomendaciones

Se recomienda generar un marco de competencia para la profesión de contratación pública, las descripciones de cargos, y las capacitaciones y competencias exigidas, a fin de que se haga una planeación adecuada del desarrollo de los profesionales en contratación pública y se hagan fácilmente identificables las necesidades de capacitación por competencias.

Subindicador 7(b)

Existencia de un plan de carrera para contratación pública dentro del servicio civil

Criterios de evaluación 7(b)(a):

El plan de carrera de contratación pública dentro del servicio civil distingue entre cargos de diferentes niveles profesionales y especialidades

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia de que exista un plan de carrera dentro del servicio civil para ninguna especialidad, así como tampoco para contratación pública porque, como tal, no existe un servicio civil o profesional de carrera **conforme a los principios y elementos que propiamente lo distinguen**.

Aunque ciertamente existe una definición de puestos basada en grados académicos como requisito, esto no cubre la existencia de distinciones entre cargos de diferentes niveles profesionales y especialidades que requiere el indicador. De manera general los cargos de distintos niveles profesionales si se determinan en las descripciones de puestos, dependiendo del nivel jerárquico son las competencias que se requieren en cada puesto.

Análisis de brecha

- Como tal, no existe un servicio civil o profesional de carrera.
- No se tiene desarrollado un plan de carrera en la especialidad de contratación pública.

La inexistencia de un servicio civil o de una estructura de profesional de carrera **conforme a los principios y elementos que propiamente lo distinguen**, puede afectar la estabilidad, el rendimiento, la imparcialidad en el ingreso y el desarrollo profesional; asimismo, la ausencia de un plan de carrera específico para la contratación pública merma el desarrollo profesional y la retención de talento.

Recomendaciones

Se recomienda establecer normativamente un servicio civil de carrera con perspectiva en contratación pública que regule el ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, etc.

Se recomienda diseñar planes de carrera en contratación pública que distinga entre cargos de diferentes niveles profesionales y especialidades.

Criterios de evaluación 7(b)(b):

El plan de carrera en contratación pública dentro del servicio civil abarca todos los aspectos de contratación pública (planeación, gestión de procedimientos de selección, administración de contratos, supervisión y dirección, entre otras)

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, toda vez que no se cuenta con un plan de carrera en la especialidad de contratación pública dentro del servicio civil.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis de brecha

- Como tal, no existe un servicio civil o profesional de carrera.
- No se tiene desarrollado un plan de carrera en la especialidad de contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda establecer normativamente un servicio civil de carrera con perspectiva en contratación pública que regule el ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, etc.

Se recomienda diseñar planes de carrera en contratación pública que abarque todos los aspectos de contratación pública (planeación, gestión de procedimientos de selección, administración de contratos, supervisión y dirección, entre otras).

Criterios de evaluación 7(b)(c):

Existencia de planes de carrera atractivos y competitivos, basados en méritos, que permiten ascensos por méritos, basados en calificaciones y certificación profesionales.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia de que exista un plan de carrera dentro del servicio civil para ninguna especialidad, así como tampoco para contratación pública porque como tal, no existe un servicio civil o profesional de carrera.

Es importante señalar que en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027, Diagnóstico Complementario Eje 3 Buen Gobierno, en el numeral 2.3 relativo a *Control Interno y Auditoría*, previene que sobre el control interno y auditoría hay tres elementos que deben reforzarse, a saber: El primero de ellos es el establecer al interior de la Contraloría y Transparencia Gubernamental el Servicio Profesional de Carrera, que tenga como objetivo garantizar que el ingreso, desarrollo y permanencia de los servidores públicos de confianza, sea a través del mérito y la igualdad de oportunidades. Existe, además, una ausencia de un programa integral de capacitación que permita el permanente desarrollo de competencias adecuadas a los servidores públicos del Estado en temas de prevención, detección y sanción de faltas administrativas no graves o actos de corrupción.³

Análisis de brecha

- Como tal, no existe un servicio civil o profesional de carrera.

³ Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027. Pág. 354.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

- No se cuenta con evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, toda vez que no se tiene desarrollado un plan de carrera en la especialidad de contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda establecer normativamente un servicio civil de carrera con perspectiva en contratación pública que regule el ingreso, desarrollo profesional, capacitación y certificación de capacidades, evaluación del desempeño, etc.

Se recomienda diseñar planes de carrera en contratación pública que contemple planes de carrera atractivos y competitivos, basados en méritos, que permiten ascensos por méritos, basados en calificaciones y certificación profesionales.

Subindicador 7(c)

El plan de carrera de contratación pública es competitivo comparado con el resto del servicio civil

Criterios de evaluación 7(c)(a):

Los niveles de remuneración en el plan de carrera en contratación pública son al menos equivalentes a los del plan de carrera de técnicos y profesionales en áreas críticas de gobierno (tales como presupuesto público, o administración financiera); *

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No existe un plan de carrera en contratación pública, así como tampoco un servicio civil de carrera general con el que pueda contrastarse; sin embargo, se compararon los salarios de los funcionarios involucrados en adquisiciones comparados con el de los funcionarios del Gobierno Central de Estado y dicho comparativo arrojó que en todos los casos los salarios de los profesionales en contratación pública es mayor que el promedio central, por lo que sí resultan ser salarios competitivos.

Análisis cuantitativo

Para el año 2022, el salario promedio de los funcionarios involucrados en adquisiciones equivalió al 119% del salario promedio de los funcionarios del Gobierno Central del Estado. Esta relación varía de acuerdo con el nivel del cargo del funcionario como se muestra en la siguiente tabla:

Nivel	Salario promedio mensual bruto en MXN		Salario de adquisiciones como porcentaje del salario de todos los funcionarios
	Adquisiciones	Gobierno Central	
Analista	62.139	54.499	114%
Global	69.884	57.301	122%
Jefe	85.140	78.557	108%

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Coordinador	138.234	130.598	106%
Director	186.385	163.136	114%

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 7 (c) Criterio de evaluación (a):*

-Salario promedio profesionales de contratación pública como porcentaje del salario promedio de profesionales de presupuesto público o administración financiera.

Fuente: Función normativa/ reguladora.

Análisis de brecha

- No existe un plan de carrera en contratación pública.
- No existe un servicio civil de carrera general.
- En la práctica, se determinó que sí son más altos los salarios que reciben los servidores públicos que laboran en las áreas de adquisiciones, a aquellos que no a nivel central.

Recomendaciones

Se recomienda establecer normativamente un plan de carrera en contratación pública, en los que se mantenga la tendencia actual de proporcionar niveles de remuneración competitivos y atractivos.

Criterios de evaluación 7(c)(b):

La estabilidad de carrera en el plan de carrera de contratación pública es por lo menos equivalente a la estabilidad disponible para otros planes de carrera. *

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Formalmente no existe un plan de carrera de contratación pública que permita que los funcionarios de contratación pública tengan cierta seguridad de estabilidad en el cargo que desempeñan; sin embargo, de los resultados de la encuesta se advierte que es un porcentaje ligeramente menor el de aquellos servidores públicos que llevan de entre 6 y hasta 15 años en el área encargada de contrataciones públicas (40%) que el de aquellos que llevan menos de un año y hasta 5 (60%), lo que revela que existe estabilidad en el empleo.

Análisis cuantitativo

En promedio, los compradores públicos encuestados tienen 5.8 años de experiencia en contrataciones públicas (sumando su experiencia pasada con la actual). La siguiente tabla detalla la distribución de la experiencia en contrataciones públicas de los compradores públicos encuestados:

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

¿Cuántos años de experiencia tiene en contrataciones públicas (sume su experiencia pasada y actual si es que la tiene)?	% de compradores encuestados
a. Menos de 1 año.	16%
b. Entre 1 y 2 años.	20%
c. Entre 3 y 5 años-	25%
d. Entre 6 y 10 años	19%
e. Entre 11 y 15 años.	9%
f. Más de 15 años	12%
Total	100%

III-7c-b. Antigüedad promedio de profesionales en contratación pública en el cargo actual de contratación pública.

En promedio, los compradores públicos encuestados tienen 4 años trabajando en su cargo actual en contrataciones públicas. La siguiente tabla detalla la distribución de la experiencia en contrataciones públicas de los compradores públicos encuestados:

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su cargo actual en el área encargada de las contrataciones?	% de compradores encuestados
a. Menos de 1 año.	27%
b. Entre 1 y 2 años.	33%
c. Entre 3 y 5 años-	17%
d. Entre 6 y 10 años	11%
e. Entre 11 y 15 años.	6%
f. Más de 15 años.	7%
Total	100%

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 7(c) Criterio de evaluación (b):*

*-Antigüedad promedio de la carrera en contratación pública de profesionales en contratación pública.
Fuente: Función normativa/reguladora.*

-Antigüedad promedio de profesionales en contratación pública en el cargo actual de contratación pública.

Fuente: Función normativa /reguladora.

Análisis de brecha

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

- Formalmente no existe un plan de carrera de contratación pública que permita que los funcionarios de contratación pública tengan cierta seguridad de estabilidad en el cargo que desempeñan.
- Materialmente, existe un porcentaje considerable de servidores públicos que evidencian que existe cierta estabilidad en el empleo.

Recomendaciones

Se recomienda diseñar un plan de carrera de contratación pública que prevean mecanismos para promover la estabilidad laboral de los funcionarios de contratación pública.

Indicador 8. Las condiciones del mercado favorecen el desarrollo de la profesionalización

Subindicador 8(a)

El mercado es competitivo en materia de profesionalización

Criterios de evaluación 8(a)(a):

La educación, capacitación y certificación se desarrollan en un ambiente de competencia abierta y libre; *

Conclusión: Sin brecha.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

De la evaluación a este criterio, no se advirtieron elementos que demuestren que la educación, capacitación y certificación no se desarrolla en un ambiente de competencia abierta y libre.

Análisis cuantitativo

-Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas que tengan programas de contratación pública, en relación con la calidad de abierta y competitiva del mercado en profesionalización (como % de respuestas).

Todas las entidades educativas encuestadas manifestaron que la oferta educativa, en todas sus variantes, se desarrolla en un ambiente competitivo abierto y libre. Además, consideran que no existen restricciones en el mercado público o privado para ofertar formación al comprador público.

Análisis de brecha

No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Criterios de evaluación 8(a)(b):

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

La política de profesionalización, los planes y proyectos estratégicos diseñados por la función normativa/reguladora no introduce distorsiones indebidas en el mercado;

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No existe una política de profesionalización en contratación pública, ni existen en esta materia planes y proyectos estratégicos diseñados por la función normativa/reguladora.

No obstante, la Política de Profesionalización de la Administración Pública estatal se encuentra regulada por la legislación estatal a través del Decreto que establece el Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León y de la revisión se concluyó que no limita la libre competencia en el mercado para la capacitación y educación en la contratación pública.

Análisis de brecha

- No existe una política de profesionalización en contratación pública.
- No existen planes y proyectos estratégicos diseñados por la función normativa/reguladora.

Recomendaciones

Se recomienda generar tanto los planes y proyectos estratégicos, como una política de profesionalización, continuando con la tendencia de conservar un mercado abierto y competitivo para la capacitación y educación de la profesión.

Criterios de evaluación 8(a)(c):

La provisión de capacitación por la función normativa/reguladora y los proveedores financiados por el gobierno para la educación y capacitación no deben tener características que inhiban o impidan el desarrollo de un mercado privado para educación y capacitación. *

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No existe provisión de capacitación por la función normativa/reguladora en el entendido que formalmente no existe un ente público que funja como tal, la Política de Profesionalización de la Administración Pública estatal se encuentra regulada por la legislación estatal a través del Decreto que establece el Estatuto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León, actualmente es el Instituto de Profesionalización quien tiene a cargo la capacitación de los servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

No se encontró evidencia de que la provisión de esta capacitación, así como la proveeduría financiada por el gobierno para hacerlo, representen un elemento que inhiba o impida el desarrollo de un mercado privado para educación y capacitación.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis cuantitativo

Las entidades educativas encuestadas desconocen si existen programas de formación en contratación pública por parte del Estado de Nuevo León, por lo que no pueden opinar sobre las características de la capacitación provista y/o financiada por el Gobierno del Estado.

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del subindicador 8(a) Criterio de evaluación (c):*

-Porcentaje de conceptos favorables entre entidades educativas y de capacitación con programas de contratación pública, ausencia de características en la entrega de capacitación por la función normativa/reguladora y proveedores financiados por el gobierno, que inhiban o impidan el desarrollo de un mercado privado para la educación y capacitación (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta.

Análisis de brecha

- No existe provisión de capacitación por la función normativa/reguladora.
- La provisión de la capacitación que imparte el Instituto de Profesionalización, así como la proveeduría financiada por el gobierno para hacerlo, no representen un elemento que inhiba o impida el desarrollo de un mercado privado para educación y capacitación.

Recomendaciones

Establecer normativamente un ente que lleve a cabo todas las funciones normativas/reguladoras y que dentro de sus atribuciones se contemple la provisión de capacitación que garantice el desarrollo de un mercado privado para educación y capacitación, sin ningún tipo de práctica o característica que lo inhiba.

Subindicador 8(b)

Acceso a activos de profesionalización

Criterios de evaluación 8(b)(a):

Los activos de profesionalización, tales como los grados académicos, acreditación nacional y certificaciones nacionales/internacionales están disponibles en los diferentes grados necesarios para ciertos niveles profesionales especificados en el marco de competencias

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

No existe un marco de competencia en contratación pública, por lo que no hay distinción entre diversos grados y niveles profesionales, por lo que este criterio de evaluación no se cumple.

Es importante referir que aunque no hay marco de competencias en contratación pública, sí existe la oferta educativa para cubrir eventualmente las demandas de capacitación que generen los marcos de competencia. El proceso a seguir consistiría en construir la demanda que serían los propios profesionales de la contratación pública. En el mercado de educación privado existe la cultura y conciencia de la necesidad de ofrecer profesionalización en materia de contratación pública, de ahí que exista oferta educativa.

Análisis de brecha

La falta de un marco de competencias integral limita la capacidad de alinear la formación con las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño eficiente en la contratación pública.

Recomendaciones

Se recomienda desarrollar un marco de competencias que defina claramente las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse eficientemente en la contratación pública.

Se recomienda establecer colaboraciones con instituciones educativas existentes para integrar el marco de competencias en sus programas de formación y fomentar la adaptación curricular para satisfacer las necesidades identificadas en el marco.

Se recomienda promover programas de certificación en contratación pública basados en el marco de competencias que al efecto se diseñe.

Criterios de evaluación 8(b)(b):

Los programas académicos y de capacitación técnica formales, basados en competencias, están disponibles en instituciones académicas y otras entidades de capacitación; *

Conclusión: Sin brecha.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Actualmente sí existen programas académicos y de capacitación técnica formales, basados en competencias, están disponibles en instituciones académicas y otras entidades de capacitación.

Análisis cuantitativo

A partir de una investigación sobre la oferta de formación en contratación pública se identificaron 9 programas de diverso tipo, duración y modalidad. De estos nueve programas, los dos que tienen una duración mayor a 160 horas, son las maestrías que ofrecen CELOGIS y el Instituto Nacional de Administración Pública. La siguiente tabla reúne los nueve cursos identificados organizados ascendentemente por su duración.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Institución	Nombre	Tipo de Formación	Duración (horas)	Modalidad
CONSULTEK	Estrategias para las compras y negociaciones efectivas	Curso	8	ONLINE Y PRESENCIAL
VANGUARDIA CAPACITACIÓN	Especialización del Jefe de Compras	Curso	14	En línea y presencial
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO	En Contratación Pública	Diplomado	20	Sincrónica
IMECAF	Compras	Curso	20	Virtual en Zoom
UNIVERSIDAD MONDRAGÓN MÉXICO	Compras estratégicas	Diplomado	80	Virtual
TECNOLÓGICO DE MONTERREY	Administración Avanzada de Compras	Diplomado	96	Live
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	En contrataciones Públicas	Diplomado	141	Zoom
CENTRO EJECUTIVO DE LOGISTICA CELOGIS	En Compras y Abastecimiento	Maestría	500	Presencial
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	En Contrataciones y Enajenaciones Públicas	Maestría	>160 (2 años)	En línea

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del Subindicador 8(b): Criterio de evaluación (b):*

-Número de programas académicos y de capacitación técnica formales en contratación pública con una duración de 160 horas o más.

Fuente: Función normativa/ reguladora.

-Número de programas de capacitación formales en contratación pública con una duración de menos de 160 horas.

Fuente: Función normativa/reguladora.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis de brecha

No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Criterios de evaluación 8(b)(c):

Los programas de educación y capacitación disponibles son adecuados y suficientes en relación con la naturaleza interdisciplinaria de la contratación pública;

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Por parte del Instituto de Profesionalización solo existe la oferta en general como un componente genérico de la formación, pero no existe la suficiente coordinación entre lo que se requiere y lo que se ofrece, tampoco hay una identificación de los componentes de las habilidades y competencias interdisciplinarias que debe tener cada actor que participa en los procesos de compras públicas. Actualmente se imparten los cursos siguientes que están dirigidos a los profesionales de compras públicas, pero que no constituyen capacitación que atienda a la naturaleza interdisciplinaria de la materia.

Curso de Negociación, Dirigido al personal de la Dirección de Adquisiciones y Servicios Generales.
Ley de Adquisiciones, Dirigido al personal de la Dirección de Adquisiciones y Servicios Generales.
Transparencia Dirigido al todo el personal del Servicio Público
Código de Ética, Dirigido al todo el personal del Servicio Público
Ley de Responsabilidades. Dirigido al todo el personal del Servicio Público.
Atención de solicitud de capacitación de la Dirección de Adquisiciones y Servicios Generales.

Solo existe la oferta en general, como un componente genérico de la formación, pero no existe la suficiente coordinación entre lo que se requiere y lo que se ofrece.

Es importante destacar que durante los meses de julio a septiembre de este año, 45 personas de la Dirección General de Adquisiciones y Servicios Gobierno del Estado de Nuevo León, México, tomaron el Diploma de especialización en gerencia y buenas prácticas en contratación pública estratégica, un curso de alta especialización profesional elaborado exclusivamente para dicha unidad administrativa y dirigido a todos aquellos funcionarios/as y agentes dependientes operadores de los procesos y procedimientos de contratación pública, tanto desde los niveles directivos como en los niveles intermedios de operación, implementación y ejecución de todas las actividades dentro del iter precontractual, es decir, desde la toma de decisión por la autoridad político-administrativa hasta la resolución de adjudicación del contrato, a través de diversos mecanismos jurídico-técnicos. Tuvo una duración de 72 horas y tuvo la colaboración de la Red Iberoamericana de Contratación Pública (REDICOP), además de un cúmulo de expositores de talla internacional.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis de brecha

Existe falta de coordinación entre las necesidades específicas en contratación pública y la oferta formativa del Instituto de Profesionalización, lo que resulta en una brecha significativa en la preparación de los profesionales que participan en los procesos de compras públicas.

Recomendaciones

Se recomienda realizar una identificación detallada de las habilidades requeridas para garantizar que la formación sea específica, relevante y aborde las complejidades interdisciplinarias inherentes a la contratación pública.

Criterios de evaluación 8(b)(d):

Los programas de educación y capacitación disponibles están adaptados al contexto país, y corresponden a la realidad del servicio público y sus necesidades.

Conclusión: Sin brecha.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

En el Instituto de Profesionalización se lleva a cabo una programación mensual de los cursos de acuerdo a las necesidades de cada Dependencia de Gobierno del Estado, esas necesidades son identificadas por medio del diagnóstico empírico que identifica las áreas de oportunidad en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el mejor desempeño de las funciones.

Sí hay cumplimiento respecto de la oferta educativa en materia de compras públicas.

Al provenir la demanda, de las necesidades de las dependencias y entidades ello puede sustentar las necesidades del contexto del país.

Análisis de brecha

No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Subindicador 8(c)

Mercado de profesionalización abierto e inclusivo

Criterios de evaluación 8(c)(a):

La política y los planes de profesionalización permiten que los beneficiarios (profesionales e instituciones) determinen, evaluando las propuestas con base en calidad, prestigio o institucional, contenido, costo y otras condiciones, cuál de ellas se debe seleccionar, considerando las necesidades y circunstancias de cada institución o individuo; *

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis cualitativo

No existe ni política de profesionalización, ni planes para su implementación y ejecución.

De las encuestas realizadas a algunos compradores públicos consideraron que existe una diversidad aceptable respecto de distintos aspectos de la oferta educativa, como variedad en contenidos; en duración; en instituciones educativas; en costos, becas y financiamiento; en canales (por ejemplo, presencial o virtual); en metodologías y oferta de formación por fuera de Monterrey.

Análisis cuantitativo

Ni la política ni los planes permiten que los beneficiarios (profesionales e instituciones) determinen, evaluando las propuestas con base en calidad, prestigio o institucional, contenido, costo y otras condiciones, cuál de ellas se debe seleccionar, considerando las necesidades y circunstancias de cada institución o individuo, puesto que no han sido desarrollados; sin embargo, los compradores públicos encuestados que calificaron de 1 a 5 (siendo 1 nada diverso y 5 muy diverso) la diversidad de distintos aspectos de la oferta de formación en contrataciones públicas para evaluar si esta oferta se adaptaba a las circunstancias de los encuestados. Los aspectos por los que se preguntó fueron los siguientes: variedad en contenidos; variedad en duración; variedad en instituciones educativas; variedad en costos, becas y financiamiento; variedad en canales (por ejemplo, presencial o virtual); variedad en metodologías; y oferta de formación por fuera de Monterrey.

Las principales deficiencias en la oferta de acuerdo con los encuestados son las relacionadas con la oferta de formación por fuera de Monterrey y la diversidad en costos, becas y financiamiento. La siguiente tabla muestra las calificaciones promedio para cada aspecto, ordenadas ascendentemente:

Aspecto	Calificación promedio
Oferta fuera de Monterrey	2.9
Costos, becas y financiamiento	3.1
Duración.	3.4
Instituciones educativas.	3.4
Contenidos.	3.5
Canales	3.5
Metodología	3.6

**Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del Subindicador 8(c) Criterios de evaluación (a):*

- Porcentaje de conceptos favorables entre funcionarios de compras en relación con su opción de determinar cuál de los varios servicios de profesionalización se debe seleccionar, considerando las necesidades y circunstancias de cada institución o individuo (como % respuestas).

Fuente: Encuesta.

Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

Análisis de brecha

- No existe ni política de profesionalización, ni planes para su implementación y ejecución.
- Existe diversidad en varios elementos relacionados con la oferta educativa.

Recomendaciones

Se sugiere desarrollar una política y planes específicos de profesionalización en contrataciones públicas, que permitan a los beneficiarios realizar evaluaciones fundamentadas en criterios como calidad, prestigio, contenido y costos, a fin de brindar una guía clara para la selección de programas de formación, promoviendo la transparencia y la toma de decisiones informadas.

Criterios de evaluación 8(c)(b):

Existen mecanismos de cooperación entre los sectores público y privado, asociaciones profesionales, centros de política y centros de conocimiento que ofrecen programas específicos, educación y capacitación en contratación pública.

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que si bien existen convenios celebrados entre el Instituto de Profesionalización y diversas instituciones privadas, el propósito es que se ofrezcan becas a los servidores públicos que decidan acceder a tal oferta educativa; sin embargo, tales instituciones privadas no ofrecen programas específicos, educación y capacitación concretamente en contratación pública.

Análisis de brecha

Las instituciones privadas con las que se tienen convenios de colaboración firmados no ofrecen programas específicos, educación y capacitación concretamente en contratación pública, lo que limita la efectividad de estos convenios para satisfacer las necesidades de formación específicas de los profesionales en este campo.

Recomendaciones

Se recomienda explorar la posibilidad de establecer acuerdos con instituciones educativas que ofrezcan programas especializados en contratación pública para garantizar una formación más directa y pertinente.



MAPS

Methodology for Assessing
Procurement Systems

Anexo 5: Pilar IV - Matriz de Indicadores Profesionalización



Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Indicador 9. La política de profesionalización considera aspectos de ética y responsabilidad

Subindicador 9(a) Consideraciones de ética en la política de profesionalización
Criterios de evaluación 9(a)(a): La política de profesionalización y los planes estratégicos incluyen disposiciones que fomentan la ética e integridad; *
Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo No existe evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación, en atención a que como tal no existe una política de profesionalización, ni planes estratégicos focalizados a la materia de la contratación pública. Es importante mencionar que en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027, en el Eje 3 atinente a <i>Buen Gobierno</i> , numeral 3.2 Transparencia, Rendición de cuentas y Combate a la Corrupción, se ha reconocido que para impulsar de manera efectiva la prevención, detección y sanción de faltas administrativas, y hechos de corrupción, es esencial fortalecer los controles internos, promover la cultura de la ética y la legalidad, así como consolidar a los Órganos Internos de Control; por ello, como resultados específicos se determinaron, entre otros, el siguiente: <ul style="list-style-type: none">● Promover la cultura de la legalidad, la ética y la integridad como ejes rectores del servicio público. El cual fue establecido como línea de acción concreta No. 2.1.1.1.¹ Es de señalar que dentro de la capacitación general que se imparte a los servidores públicos, se tiene registro de que se han efectuado capacitaciones en torno al Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.
Análisis cuantitativo Entre los compradores encuestados que han recibido formación, el 82% considera que la oferta de cursos de formación en contratación pública fomenta la ética e integridad del servidor público.

¹ Ver páginas 139 y 386 del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

IV-9a-a. Porcentaje de conceptos favorables por organizaciones de la sociedad civil en relación con la inclusión de disposiciones que fomenten la ética e integridad en la política y planes de profesionalización (como % de respuestas).

No se obtuvo la información para realizar esta estimación

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar en la evaluación del Sub- Indicador 9(a) Criterio de evaluación (a):*

-Porcentaje de conceptos favorables entre funcionarios de compras sobre la inclusión de disposiciones que fomenten la ética e integridad en la política y planes de profesionalización (como % de respuestas)

Fuente: Encuesta.

-Porcentaje de conceptos favorables por organizaciones de la sociedad civil en relación con la inclusión de disposiciones que fomenten la ética e integridad en la política y planes de profesionalización (como % de respuestas).

Fuente: Encuesta

Análisis de brecha

- No existe una política de profesionalización focalizada a la materia de la contratación pública.
- Actualmente en el Estado sí se imparte capacitación respecto al Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, con lo que se considera que aun sin una política de profesionalización, se está fomentando en los servidores públicos la importancia de la ética e integridad en el servicio público.

Recomendaciones

Se recomienda que, al momento de trazar y generar la política de profesionalización y los planes estratégicos, se consideren disposiciones que fomentan la ética e integridad.

Criterios de evaluación 9(a)(b):

La función normativa/reguladora participa activamente en iniciativas locales o internacionales para el desarrollo e implementación de normas profesionales y éticas en la profesión de la contratación pública.

Conclusión: Brecha sustancial.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación. Es importante mencionar que como está conformado el Sistema Estatal Anticorrupción y el régimen de distribución de competencias conferidas a las distintas Secretarías de Estado que conforman la Administración Pública Centralizada del Estado de Nuevo León, así como el régimen de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, la intervención directa en iniciativas en materia de ética e integridad la posee la Contraloría y Transparencia Gubernamental de manera genérica, con base en las atribuciones actualmente asignadas en la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.²

En este sentido, si bien el Sistema de Contratación Pública del Estado de Nuevo León no cuenta con un órgano gubernamental que formal y materialmente lleve a cabo la función normativa/reguladora, en la práctica en materia de adquisiciones, arrendamientos y servicios la Secretaría de Administración a través de la Dirección General de Adquisiciones y la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana por lo que toca a la materia de obra pública y servicios relacionados con la misma, sí desarrollan materialmente algunas de las actividades propias de la función normativa/reguladora; sin embargo, no existe ninguna evidencia de que hayan participado activamente en iniciativas locales o internacionales para el desarrollo e implementación de normas profesionales y éticas en la profesión de la contratación pública, de hecho, el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León fue emitido por la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León.³

Análisis de brecha

- No existe un ente público que se encargue a cabalidad de la función normativa/reguladora.
- La Secretaría de Administración que actualmente desempeña algunas funciones propias de la función normativa/reguladora no ha participado activamente en iniciativas locales o internacionales para el desarrollo e implementación de normas profesionales y éticas en la profesión de la contratación pública, tampoco la Secretaría de Movilidad.

² Artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, fracciones XXXIII y XXXV. Atribuciones de la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

³ Artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

- Normativamente, la dependencia estatal que tiene atribuciones en esta materia es la Contraloría y Transparencia Gubernamental.

Recomendaciones

Se recomienda darle atribuciones para opinar iniciativas nacionales o internacionales en esta materia.

Se recomienda analizar previamente que no se invada competencia a la Contraloría Gubernamental.

Subindicador 9(b)

Gestión por resultados y rendición de cuentas

Criterios de evaluación 9(b)(a):

La gestión por resultados y la rendición de cuentas de los profesionales en contratación pública está incluida en la política de profesionalización

Conclusión: Brecha sustancial.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se cuenta con evidencia del cumplimiento de este criterio de evaluación, ya que en primer término no existe una política de profesionalización; por otra parte, si bien se cuenta con políticas de capacitación y profesionalización de manera genérica para todos los servidores públicos, la gestión por resultados y la rendición de cuentas de los profesionales en contratación pública no está incluida.

La gestión por resultados tampoco forma parte de la evaluación del desempeño de los servidores públicos.

Análisis de brecha

No existe una política de profesionalización focalizada a la materia de la contratación pública, en las capacitaciones genéricas no se incluyen temáticas relacionadas con la gestión por resultados ni la rendición de cuentas.

Recomendaciones

Se recomienda que al momento de trazar y generar la política de profesionalización se incluya la gestión por resultados y la rendición de cuentas de los profesionales en contratación pública.

Criterios de evaluación 9(b)(b):

La política de profesionalización reconoce la importancia de que los profesionales rindan cuentas y sean recompensados respecto a (i) la organización, y (ii) los actores interesados en contratación pública.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Conclusión: Brecha sustancial.
Bandera roja: No.
Análisis cualitativo Como tal no existe una política de profesionalización en contratación pública, por lo que no se cumple con este criterio de evaluación en el sentido de que la citada política reconozca la importancia de que los profesionales de contratación rindan cuentas y sean recompensados respecto a la organización y los actores interesados en contratación pública.
Análisis de brecha No existe una política de profesionalización focalizada a la materia de la contratación pública.
Recomendaciones Se recomienda que al momento de trazar y generar la política de profesionalización se incluya que los profesionales de contratación rindan cuentas y sean recompensados.

Indicador 10. El país cuenta con mecanismos que apoyan la integridad profesional en la contratación pública

Subindicador 10(a)
Existencia de mecanismos adicionales de apoyo para la integridad profesional
Criterios de evaluación 10(a)(a): El país ha establecido auditorías y acciones de supervisión que van más allá del cumplimiento con las leyes, incluidas las revisiones de desempeño y de juicio profesional
Conclusión: Sin brecha.
Bandera roja: No
Análisis cualitativo Se cuentan con mecanismos de supervisión y fiscalización por medio de los Órganos Internos de Control ⁴ y los organismos fiscalizadores constitucionalmente autónomos como la Auditoría Superior del Estado ⁵ y la Auditoría Superior de la Federación ⁶ . Estos dos últimos órganos superiores de fiscalización realizan auditorías sobre el desempeño que se encargan de evaluar la verificación del cumplimiento de los objetivos contenidos en los planes de desarrollo, así como en sus respectivos programas, o bien en los presupuestos, mediante la estimación o cálculo de los resultados obtenidos en términos cualitativos y

⁴ Artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, fracción XXX.

⁵ Arts. 101 y 102 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

⁶ Arts. 74, fracción VI, y 79, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

cuantitativos, considerando para ello los indicadores del desempeño definidos por los Entes Públicos. Se verifica la eficiencia, la eficacia y la economía en el cumplimiento de los objetivos de los programas estatales o federales.⁷

Por otra parte, la revisión de la cuenta pública tiene como uno de sus propósitos el promover las acciones o denuncias correspondientes para la imposición de las sanciones administrativas y penales por las faltas graves cometidas por los servidores públicos que se adviertan derivado de sus auditorías e investigaciones -para ello investigan los actos u omisiones que impliquen alguna irregularidad o presunta conducta ilícita en el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de fondos y recursos- así como dar vista a las autoridades competentes cuando se detecte la comisión de faltas administrativas no graves para que continúen la investigación respectiva y promuevan la imposición de las sanciones que procedan, inclusive, las observaciones que emitan estos órganos fiscalizadores pueden derivar en informes de presunta responsabilidad administrativa (conocidos como IPRA), promociones de responsabilidad administrativa sancionatoria, denuncias de hechos ante Fiscalías Especializadas, de lo que se colige que, efectivamente, en la revisión de la cuenta pública también se pondera el juicio profesional de los servidores públicos⁸.

Análisis de brecha

No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se han determinado recomendaciones para este criterio de evaluación.

Criterios de evaluación 10(a)(b):

Periódicamente se realizan auditorías y acciones de supervisión que incluyen revisiones de desempeño y juicio profesional; *

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No

Análisis cualitativo

Anualmente se revisa la cuenta pública del ejercicio fiscal anterior. Es de mencionar que tanto la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, como la Auditoría Superior de la Federación, poseen un programa anual de auditorías aprobado, cuyo propósito es planificar y establecer

⁷ Arts. 1, 2, fracciones II y V, de la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León. Art. 2, fracción II, 14, fracción II, inciso a), 17, fracción V, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

⁸ Arts. 8, 18 y 19, de la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León. Arts. 1, 2, 14, fracción III, 15, fracción I, de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación. Art. 53 de la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

los objetivos y metas anuales para la revisión de las Cuentas Públicas y demás actividades necesarias para el desempeño de sus funciones.⁹

Análisis cuantitativo

No se obtuvo la información para realizar esta estimación.

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Sub- Indicador 10 (a) Criterio de evaluación (b):*

-Número de auditorías de contratación pública realizadas que incluyen una revisión de desempeño y juicio profesional, en comparación con el número total de auditorías de contratación pública realizadas (como %)

Fuente: Ministerio de Hacienda / Entidad Fiscalizadora Superior.

No se obtuvo la información para realizar esta estimación.

-Número de denuncias de comportamiento antiético en contratación pública recibidas en comparación con el número total de procesos de compra realizados (como %)

Fuente: Función normativa/reguladora/ Ministerio de Hacienda / Entidad Fiscalizadora Superior.

-Número de denuncias de comportamiento antiético en contratación pública investigadas en comparación con el número total de denuncias recibidas (como %)

Fuente: Función normativa/reguladora/ Ministerio de Hacienda / Entidad Fiscalizadora Superior.

Análisis de brecha

Se solicitó información con respecto a las auditorías, sin embargo, no se pudo obtener la información para realizar la estimación de los indicadores cuantitativos.

Recomendaciones

Se recomienda que las instituciones respectivas aseguren el acceso a los medios de verificación para poder monitorear el número de auditorías de contratación pública realizadas que incluyen una revisión de desempeño y juicio profesional, así como el número de denuncias de comportamiento antiético en contratación pública recibidas e investigadas.

Criterios de evaluación 10(a)(c):

Los resultados de las auditorías y acciones de supervisión se divulgan al público

⁹ Art. 2, fracción XXIV, 4, de la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León. Artículo 6 y 17, fracción I, y 47 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Los informes de resultados derivados de la revisión de las Cuentas Públicas se publican en la página de la Auditoría Superior del Estado y/o de la Auditoría Superior de la Federación, lo anterior en cumplimiento de lo que establece tanto la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León como la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación. El contenido de la labor fiscalizadora de ambas Auditorías Superiores se ve plasmado en los informes de auditoría, que son presentados a la H. Cámara de Diputados o al Congreso estatal como resultado de la revisión que se hace de la Cuenta Pública cada año.¹⁰

Los informes de resultados derivados de la revisión de las cuentas públicas efectuada por la Auditoría Superior del Estado de Nuevo León, pueden consultarse en la liga siguiente: https://www.asenl.gob.mx/cta_publica/poder_ejecutivo/2021/2021.html

Por lo que hace a los informes de resultados emitidos por la Auditoría Superior de la Federación, éstos pueden ser consultados en el sitio web: <https://www.asf.gob.mx/Section/58> Informes de auditoria

No obstante lo anterior, respecto de las auditorías que efectúan tanto la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León y sus OIC no se tiene evidencia de que se publiquen los hallazgos y resultados arrojados en esas auditorías.

Análisis de brecha

Los resultados de las auditorías y acciones de supervisión de la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León y sus OIC no se divulgan al público. La falta de publicación de los hallazgos de las auditorías realizadas por la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León y sus Órganos Internos de Control plantea riesgos importantes en términos de transparencia y rendición de cuentas. Esto podría generar desconfianza ciudadana, limitar la capacidad de mejora continua en la administración pública y crear un ambiente propicio para la impunidad. La divulgación de estos resultados es esencial para fortalecer la confianza, la transparencia y la responsabilidad en el uso de los recursos públicos.

¹⁰ Art. 48 de la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León. Art. 5 de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Recomendaciones

Se recomienda que los organismos encargados de auditar ejecuten los controles suficientes para asegurar y vigilar el cumplimiento de la publicación de los resultados de los procesos de auditoría realizados por la Contraloría y Transparencia Gubernamental del Estado de Nuevo León y sus OIC.

Se recomienda disponer de portales electrónicos propicios donde puedan subirse los informes de auditoría, que sean de acceso fácil y gratuito.

Criterios de evaluación 10(a)(d):

Existen mecanismos para la denuncia anónima de conducta antiética en la contratación pública, que se promueven ampliamente entre los funcionarios públicos, los contratistas y la sociedad civil

Conclusión: Sin brecha

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León sí regula la figura de la denuncia anónima, no concretamente respecto a la materia de contratación pública, sino que se establece respecto de cualquier violación a dicha Ley de Responsabilidades o a cualquier otra regulación normativa que los servidores públicos deban de observar en el ejercicio de sus atribuciones.

El Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León, dispone que cualquier servidor público puede hacer del conocimiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, la comisión de conductas contrarias a los principios rectores del servicio público¹¹.

En el Código de Conducta de la Secretaría de Administración, por ejemplo, se establece la obligación de denunciar cualquier irregularidad que se advierta en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, por la contravención de leyes, reglamentos y demás normatividad vigente, incluidos el Código de Ética y el Código de Conducta.

El Plan Anticorrupción implementado por la Contraloría y Transparencia Gubernamental tiene por objeto prevenir y combatir los actos de corrupción y opacidad de los servidores públicos a través de acciones inmediatas enfocadas a detectar oportunamente conductas irregulares,

¹¹ Artículo 29 del Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nuevo León.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

establecer medidas correctivas e impulsar medidas de control interno y de ética pública. El ciudadano cuenta con tres opciones para denunciar: 1) Llamar al 070 2) ingresar a <http://corrupnet.nl.gob.mx> o acudir personalmente a las oficinas de la Unidad Anticorrupción.

También es importante mencionar que en el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027, en el Eje 3 atinente a *Buen Gobierno*, numeral 3.2 Transparencia, Rendición de cuentas y Combate a la Corrupción, se ha reconocido que para impulsar de manera efectiva la prevención, detección y sanción de faltas administrativas, y hechos de corrupción, es esencial fortalecer los controles internos, promover la cultura de la ética y la legalidad, así como consolidar a los Órganos Internos de Control; por ello, como resultados específicos se determinaron, entre otros, los siguientes:

- Presentar las denuncias penales de todos los actos de corrupción que sean documentados ante las autoridades competentes.
- Fomentar la cultura y los canales de denuncia de actos de corrupción entre servidores públicos y ciudadanos a través del desarrollo de medios electrónicos y móviles¹².

Análisis de brecha

No se han determinado brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

Se recomienda fortalecer la difusión de estos medios de denuncia, a través de medios con un mayor impacto de difusión como la televisión, la radio y los periódicos, que pueden complementar los medios ya utilizados.

Se recomienda la elaboración de trípticos que se entreguen en plazas públicas a la ciudadanía en general.

Se recomienda respecto a los contratistas, indicar en los pliegos concursales que cualquier transgresión que se cometa dentro del procedimiento de contratación, podrá ser denunciado ante el órgano interno de control que corresponda.

Criterios de evaluación 10(a)(e):

Regularmente, se ofrecen programas de capacitación sobre las reglas, principios, normas y ética en contratación pública, para profesionales de contratación pública, auditores, periodistas y organizaciones de la sociedad civil. *

Conclusión: Brecha sustancial.

¹² Ver página 139 del Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Nuevo León 2022-2027.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No se tiene evidencia de cumplimiento de este criterio de evaluación. Si bien se realizan capacitaciones en materia del Código de Ética, esta capacitación se dirige a la generalidad de los servidores públicos y no va específicamente dirigida a la ética en materia de compras públicas, ni se considera a auditores, periodistas y organizaciones de la sociedad civil.

Es importante referir que conforme al Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, se ha trazado como línea de acción 2.1.4 Capacitar a los servidores públicos involucrados con las materias de fiscalización y control de recursos públicos de prevención, control y disuasión de faltas administrativas; así como hechos de corrupción, en colaboración con Instituciones de Educación Superior.

Es importante destacar que durante los meses de julio a septiembre de este año, 45 personas de la Dirección General de Adquisiciones y Servicios Gobierno del Estado de Nuevo León, México, tomaron el Diploma de Especialización en Gerencia y Buenas Prácticas en Contratación Pública Estratégica, un curso de alta especialización profesional elaborado exclusivamente para dicha unidad administrativa y dirigido a todos aquellos funcionarios/as y agentes dependientes operadores de los procesos y procedimientos de contratación pública, tanto desde los niveles directivos como en los niveles intermedios de operación, implementación y ejecución de todas las actividades dentro del inter precontractual, es decir, desde la toma de decisión por la autoridad político-administrativa hasta la resolución de adjudicación del contrato, a través de diversos mecanismos jurídico-técnicos. Tuvo una duración de 72 horas y tuvo la colaboración de la Red Iberoamericana de Contratación Pública (REDICOP), además de un cúmulo de expositores de talla internacional.

Análisis cuantitativo

A partir de una investigación sobre la oferta de formación en contratación pública se identificaron 9 programas, de los cuales en dos se encontró alguna mención a principios o ética en la contratación pública.

En el diplomado de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se propone como uno de los objetivos específicos: "Identificar los problemas jurídicos, políticos y prácticos de la contratación pública que derivan en actos de corrupción o de ineficiencia." Por su parte, en el diplomado del Instituto Nacional del Administración Pública se propone como parte del objetivo general: "Contar con los conocimientos para aplicar lo que se prevé en la Ley Nacional del Sistema Nacional Anticorrupción", e incluye un módulo sobre "Transparencia, Responsabilidades Administrativas y Rendición de Cuentas en las Contrataciones Públicas."

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Sub- Indicador 10 (a) Criterio de evaluación (e):*

-Número de programas de capacitación sobre las reglas, principios, normas y ética de contratación pública ofrecidos a profesionales de contratación pública, auditores, periodistas y organizaciones de la sociedad civil en los últimos 12 meses.

Fuente: Función normativa/reguladora.

Análisis de brecha

No se tiene evidencia de que regularmente se ofrezcan programas de capacitación sobre las reglas, principios, normas y ética en contratación pública, para profesionales de contratación pública, auditores, periodistas y organizaciones de la sociedad civil.

Recomendaciones

Se recomienda organizar programas de capacitación sobre las reglas, principios, normas y ética en contratación pública que sean sólidos, consistentes y periódicos para profesionales de contratación pública y donde se invite al sector de auditoría, periodístico y organizaciones de la sociedad civil.

Subindicador 10(b)

Implementación de mecanismos para sancionar a los profesionales por comportamiento antiético

Criterios de evaluación 10(b)(a):

El servicio civil tiene mecanismos establecidos para prevenir, detectar y sancionar la conducta antiética, incluidas las violaciones al código de ética

Conclusión: Brecha menor.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

No existe un servicio civil de carrera como tal; sin embargo, sí existen mecanismos para prevenir, detectar y sancionar la conducta antiética.

El Código de Ética Estatal insta a los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés, que deberá existir en cada dependencia y entidad del Gobierno del Estado de Nuevo León, ellos conocerán de la comisión de conductas contrarias a los principios rectores del servicio público, valores y las reglas de integridad, éstos Comités emiten recomendaciones encaminadas a mejorar el clima organizacional y a evitar la reiteración de la o las conductas contraria al contenido del Código de Ética. Adicionalmente, los órganos internos de control en cada dependencia y entidad vigilarán la observancia del Código.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Una de las funciones de estos Comités consiste justamente en dar vista a la Autoridad Investigadora del órgano interno de control de la dependencia o entidad que corresponda, de los actos que puedan constituir faltas administrativas o hechos de corrupción.

Adicionalmente, conforme a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León, el observar el Código de Ética se establece como una obligación para todos los servidores públicos y se puede llegar a considerar como una falta administrativa no grave, que los servidores públicos incumplan con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el Código de Ética.

Se hace la aclaración de que la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León rige las relaciones entre el Gobierno del Estado y sus trabajadores y los Ayuntamientos y sus trabajadores; sin embargo, no constituye un servicio civil de carrera entendido comúnmente como el instrumento administrativo que además de gestionar los recursos humanos, también regula normativa, políticas y actividades que rigen los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y promoción de los servidores públicos.

La citada Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León distingue entre los trabajadores de base y de confianza, precisando a través de un Listado quiénes serán considerados como trabajadores de confianza en cada uno de los Poderes: Legislativo, Judicial y Ejecutivo, empero además aclara que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le otorgue al puesto¹³ y justamente por ello, la circunstancia de que en el artículo 39, fracción V, se prevea que ningún trabajador de base podrá ser cesado o despedido sino por justa causa, salvo por resolución discrecional del Tribunal de Arbitraje cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez, no puede ser considerada para evaluar el cumplimiento de este criterio de evaluación, ni mucho menos para tenerlo por satisfecho, porque dicho dispositivo legal se refiere claramente a los trabajadores de base y los profesionales en contratación pública, por la propia naturaleza de sus funciones, no podría ser considerado nunca de base, sino de confianza, por lo que les resulta inaplicable el artículo en comento.

Análisis de brecha

- No existe un servicio civil de carrera.

¹³ Artículo 4, fracción I, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

- Existen otras normatividades que sí tienen mecanismos establecidos para prevenir, detectar y sancionar la conducta antiética, incluidas las violaciones al código de ética, como Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.

Recomendaciones

Se recomienda crear una normativa que regule el servicio civil de carrera.

Criterios de evaluación 10(b)(b):

Existen mecanismos establecidos para sancionar a los funcionarios quienes violen las reglas de ética intencionalmente, mediante la suspensión o descalificación de sus funciones. *

Conclusión: Sin brecha.

Bandera roja: No.

Análisis cualitativo

Sí, puede existir violación a las reglas de ética que se considere que son faltas administrativas graves, tales como el cohecho, peculado, desvío de recursos públicos, utilización indebida de información, actuación bajo conflicto de interés, contratación indebida, etc. y, en este sentido, las sanciones pueden consistir inclusive en la suspensión o destitución del empleo, ya sea temporal o definitiva de los servidores públicos.

Las observaciones que emitan las autoridades fiscalizadoras pueden derivar en informes de presunta responsabilidad administrativa, promociones del ejercicio de la facultad de comprobación fiscal, promociones de responsabilidad administrativa sancionatoria, denuncias de hechos ante la Fiscalía Especializada, a través de los diversos procedimientos administrativos y judiciales asequibles; no obstante, en la práctica no existe evidencia o datos recabados al respecto, ya que no fue posible obtener información para estimar la existencia de profesionales de contratación pública suspendidos o inhabilitados para el ejercicio de cargos en contratación pública por violaciones éticas en los últimos 12 meses.

Análisis cuantitativo

No se obtuvo la información para realizar esta estimación.

**Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Subindicador 10 (b) Criterio de evaluación (b)*

-Número de profesionales de contratación pública suspendidos o descalificados para el ejercicio de cargos en contratación pública por razón de violaciones éticas en los últimos 12 meses.

Fuente: Función normativa/reguladora / Entidad anticorrupción.

Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública

Análisis de brecha

No se determinaron brechas para este criterio de evaluación.

Recomendaciones

No se determinaron recomendaciones para este criterio de evaluación.



MAPS

Metodología para la Evaluación de los Sistemas
de Contratación Pública

Anexo 6 - Nota conceptual

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN



CONTENIDO

	Página
I. Contexto y Antecedentes	3
II. Objetivo	22
III. Alcance de la Evaluación	23
IV. Fuentes de Información	24
V. Gobernanza y equipo de evaluación	29
VI. Partes Interesadas	33
VII. Comunicación y Uso de la evaluación	39
VIII. Resultados y cronograma	40
IX. Presupuesto y soporte externo	43



I. Contexto y antecedentes

Breve descripción del contexto

De acuerdo con la Constitución Política del estado de Nuevo León, este es un Estado libre y soberano en su régimen interno, integrado a la federación de los Estados Unidos Mexicanos, cuya soberanía reside esencial y originariamente en el pueblo, quien la ejerce por conducto de sus poderes públicos y las figuras de democracia representativa y participativa; así, Nuevo León adopta para su gobierno la forma republicana, democrática, representativa, laica y popular, bajo un sistema de división de poderes, pluralismo político y participación social.¹

Nuevo León cuenta con una población de 5.7 millones de habitantes lo que representa 4.6% del total nacional, se integra por 51 municipios, tiene una superficie de 64.156 km² abarcando el 3.3% de la superficie del país, está ubicado en el noreste del país, limitando al norte con el río Bravo que lo separa de Estados Unidos, al este con Tamaulipas, al sur con San Luis Potosí y al oeste con Coahuila y Zacatecas.

El ejercicio de la contratación pública nuevoleonense encuentra su origen en lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece en su artículo 134 que los recursos económicos de que dispongan la Federación, los estados, los municipios, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los órganos político-administrativos de sus demarcaciones territoriales, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados; siendo estos los principios rectores que rigen los procesos de contratación pública en México.

La Constitución Federal privilegia a la licitación pública como la modalidad de contratación principal para las adquisiciones, arrendamientos y enajenaciones de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra, también reconoce que de no ser idónea la licitación pública para asegurar al Estado las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad y demás circunstancias pertinentes, es posible la utilización de otro tipo de modalidades cuyas bases, procedimientos, reglas, requisitos y demás elementos acrediten la economía, eficacia, eficiencia, imparcialidad y honradez, modalidades que deberán regularse en leyes secundarias.

Los principios básicos consagrados en el mandato constitucional que deben regir la contratación pública son: eficacia, eficiencia, honradez, economía, imparcialidad y transparencia.

En el Estado de Nuevo León, la adquisición de bienes, arrendamiento de bienes muebles e inmuebles y la contratación de servicios se regula a través de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León, mientras que la

¹ Constitución Política del Estado de Nuevo León, Artículo 1 y 2.



contratación de obra pública y servicios relacionados con la misma, se lleva a cabo con base en la Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León, esto es, dichas materias se regulan a través de dos legislaciones distintas, ello, siempre que el origen de los recursos que se emplearán para la contratación correspondiente sean de naturaleza estatal, toda vez que si los recursos son federales, las leyes que resultarán aplicables, según la materia, serán la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público o la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

Es importante acotar que las asociaciones público privadas no se encuentran reguladas ni en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León ni en la Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León, sino en la Ley de Asociaciones Público Privadas para el Estado de Nuevo León y se elige dicho tipo de contratación en base a la metodología y procesos que lleva a cabo el Comité de Análisis y Evaluación de los proyectos de Asociación Público Privadas del Estado, conforme a esta Ley especial, los concursos deberán llevarse en observancia a los principios que se prevén en el artículo 134 constitucional.

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León

Esta Ley es reglamentaria del artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regula las adquisiciones, arrendamiento de bienes muebles e inmuebles y la contratación de servicios que realicen i) la Administración Pública del Estado; ii) El Poder Judicial del Estado, *iii)* El Congreso del Estado; *iv)* Los organismos constitucionalmente autónomos; *v)* Las administraciones públicas municipales; *vi)* Los organismos descentralizados y fideicomisos públicos de la Administración Pública del Estado, y *vii)* Los organismos descentralizados y fideicomisos públicos de la Administración Pública Municipal, siempre que el origen de los recursos sea enteramente estatal, puesto que en caso de que una parte o la totalidad de los recursos sea federal, el procedimiento de contratación de que se trate deberá llevarse a cabo conforme a la Ley Federal², su Reglamento y demás normativa aplicable.

Están excluidos de la aplicación de la Ley las adquisiciones de bienes que deriven de expropiaciones por causa de utilidad pública, donaciones, herencias y legados, también están excluidos los contratos celebrados entre entes gubernamentales, o sus dependencias, entidades y unidades administrativas estatales o municipales entre sí, salvo que para ejecutar el objeto de la contratación sea necesaria la contratación de un particular.

La planeación de la contratación estatal y municipal está sujeta al principio de anualidad presupuestaria, por lo que los sujetos obligados deben formular sus programas anuales de

² Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.



adquisiciones, arrendamientos y servicios, así como aquellos que abarquen más de un ejercicio fiscal.

Sea cual sea el tipo de contratación que se seleccione, debe garantizarse la operatividad de los principios de igualdad, de mayor concurrencia y de publicidad; asimismo, la Ley en comento prohíbe las prácticas anticompetitivas³.

El carácter de las licitaciones públicas puede ser nacionales, internacionales bajo la cobertura de tratados internacionales e Internacionales abiertas.

Por regla general, las adquisiciones, arrendamientos y servicios se adjudicarán a través de licitaciones públicas, mediante convocatoria pública, para que libremente se presenten propuestas solventes; sin embargo, es posible también la selección de otros tipos de contratación, como lo son la invitación restringida, la adjudicación directa y la subasta electrónica inversa, con la condición de atender los montos establecidos en la Ley de Egresos del Estado, para los diferentes tipos de adquisición.

De manera genérica se regulan los procedimientos de invitación restringida y de adjudicación directa y sus reglas particulares de procedencia. En la Ley de Egresos del Estado de Nuevo León⁴, se establecen los umbrales para la determinación del tipo de contratación a seleccionar de acuerdo a lo siguiente:

- I. Procede la adjudicación directa cuando su monto no exceda de 2,400 cuotas, es decir, que sea menor a \$248,976.00.
- II. Se contratará directamente mediante cotización por escrito de cuando menos tres proveedores, cuando su monto sea superior a \$248,976.00 e inferior a \$1'493,856.00.
- III. Se contratará mediante concurso por invitación restringida a cuando menos tres proveedores, cuando su monto sea superior a \$1'493,856.00 e inferior a \$2'489,760.00.
- IV. Se contratará mediante licitación pública cuando su monto exceda de \$2'489,760.00 en adelante.

Respecto a los medios que se utilizan para el proceso de contratación, se mandata que la licitación pública y la invitación restringida deberán llevarse a cabo por medios electrónicos, y exclusivamente se permitirá la participación de los licitantes a través del Sistema Electrónico de Compras Públicas (SECOP) el cual es operado por la Unidad Centralizada de

³ En términos de los artículos 25 y 38 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León.

⁴ Artículo 77.



Compras y administrado por la Secretaría de Administración, solo en casos excepcionales puede usarse el medio presencial. Actualmente, este Sistema es una herramienta que se limita a la publicación de información de normativa, procedimientos de contratación, planes anuales y cuenta con un apartado para el seguimiento de requisiciones e interacción con proveedores en la fase de solicitud de cotizaciones, pero no puede considerarse como un sistema transaccional.

Además de este Sistema, se cuenta con el sistema integrador de recursos electrónicos gubernamentales (SIREGOB) que cumple con la parte financiera, presupuestal, contable y de pagos, administrado por la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

La Secretaría de Administración es la dependencia encargada de administrar los recursos humanos, materiales y servicios que requiere la Administración Pública del Estado, por lo que a través de la Dirección General de Adquisiciones y Servicios se llevan a cabo los procedimientos de contratación pública referente a la adquisición de bienes y servicios y funge como Unidad Centralizada de Compras para 23 Secretarías de Estado y 196 dependencias de la Administración Pública Central Estatal, así como para 17 entidades con convenio de colaboración.

Conforme a la citada Ley⁵, las Unidades Centralizadas de Compras están encargadas de licitar y contratar bienes y servicios a través de compras consolidadas, convenios marco, abastecimiento simultaneo, definir criterios para evaluación de propuestas, elaborar investigaciones de mercado, operar el SECOP y el Padrón de Proveedores, promover la máxima competencia, así como denunciar actos ilícitos.

En este sentido, a través de la Dirección General de Adquisiciones y Servicios se llevan a cabo los procesos de contratación desde la planeación conjunta con usuarios del Plan Anual de Adquisiciones, su seguimiento, la rectoría de las directrices a seguir en materia de contratación de adquisición de bienes y servicios, la ejecución de los procedimientos de contratación, la firma de los contratos y el trámite de pago.

La estructura orgánica de la Dirección General de Adquisiciones y Servicios se compone de la forma siguiente:

⁵ Artículo 23.

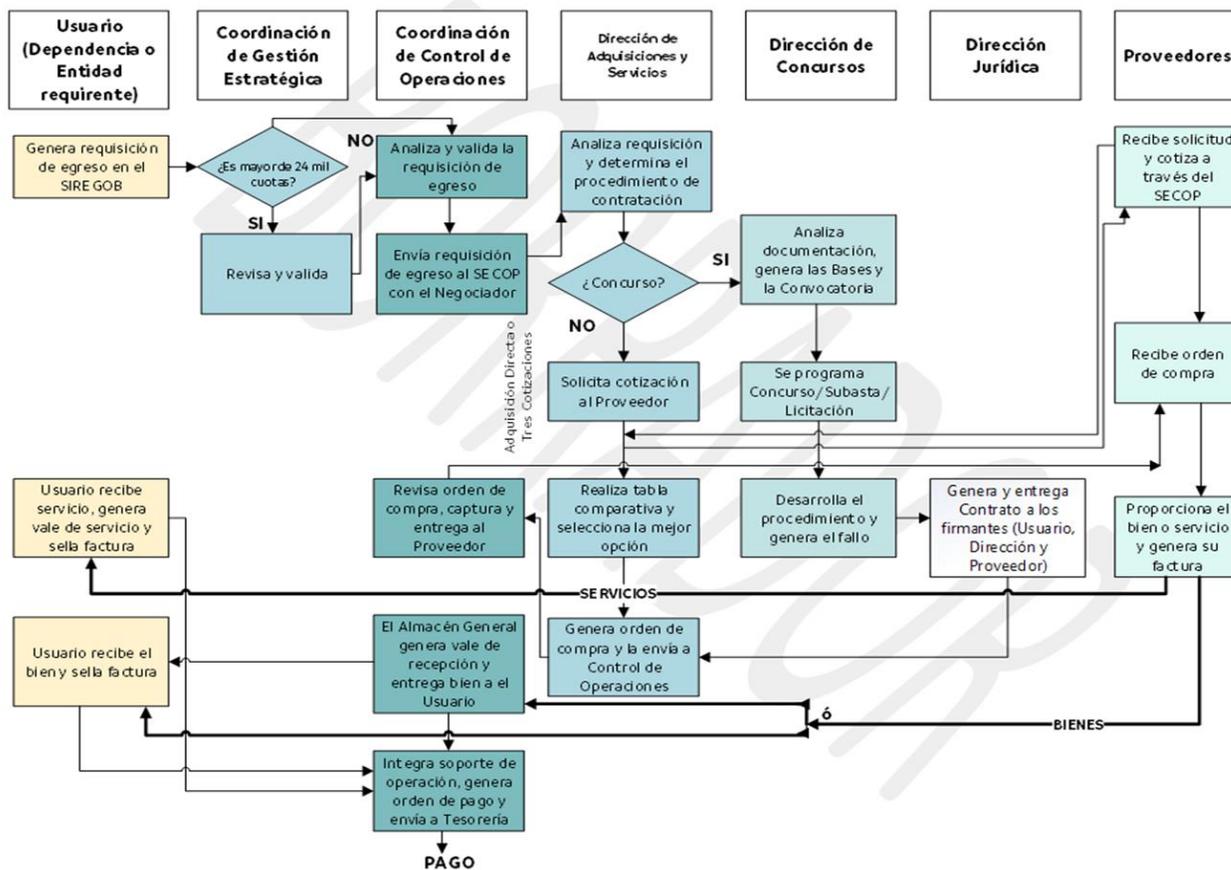




A la Dirección de Concursos le corresponde la difusión de los requisitos para efectuar en tiempo y forma los procedimientos de concursos, licitaciones, subastas, así como procedimientos de excepción que integren las áreas de adquisiciones y servicios, emiten las convocatorias, bases y políticas sobre licitaciones públicas y concursos por invitación, mientras que la Dirección de Adquisiciones y Servicios realiza los estudios de mercado, negocia y formaliza los contratos de adquisición de bienes y servicios que requieran las Dependencias, fija las condiciones de compra, pago y el monto de las garantías, fija y aplica las penas en caso de incumplimiento.

A través del siguiente diagrama¹ se visualiza el desarrollo de la contratación pública en Nuevo León, el cual se lleva a cabo en forma centralizada, las unidades requirentes remiten a la Dirección General de Adquisiciones y Servicios sus solicitudes de bienes y servicios, detonándose a partir de este momento el proceso de contratación desde el análisis del requerimiento, estudio de mercado, procedimiento de adjudicación, elaboración de contrato, así como el trámite de pago.



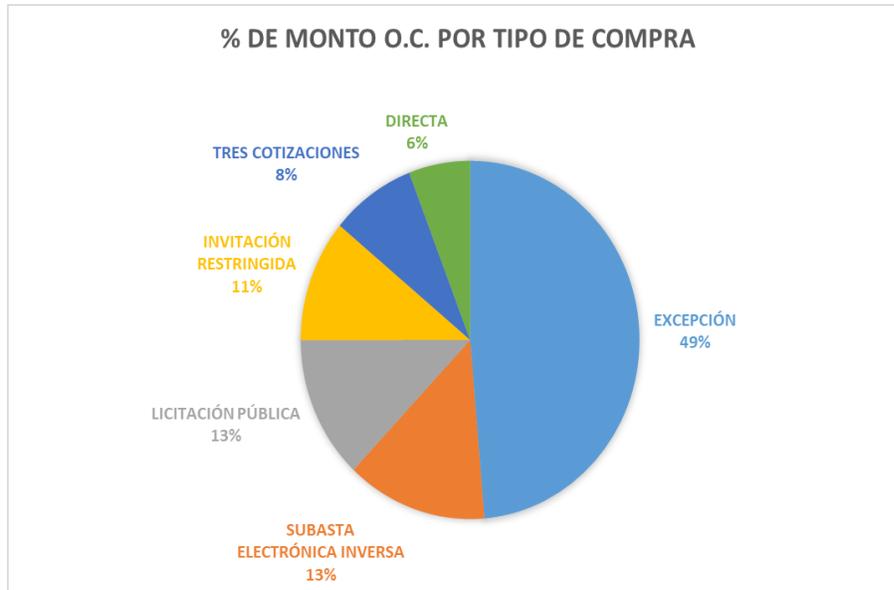


¹Diagrama proceso de contratación de bienes y servicios.

Durante el ejercicio presupuestal 2021 se realizaron adjudicaciones por un monto de \$2,625 millones de pesos, generando un total de 15,903 órdenes de compra. A continuación se presenta información relativa a la contratación de bienes y servicios de acuerdo a los procedimientos previstos en la Ley:



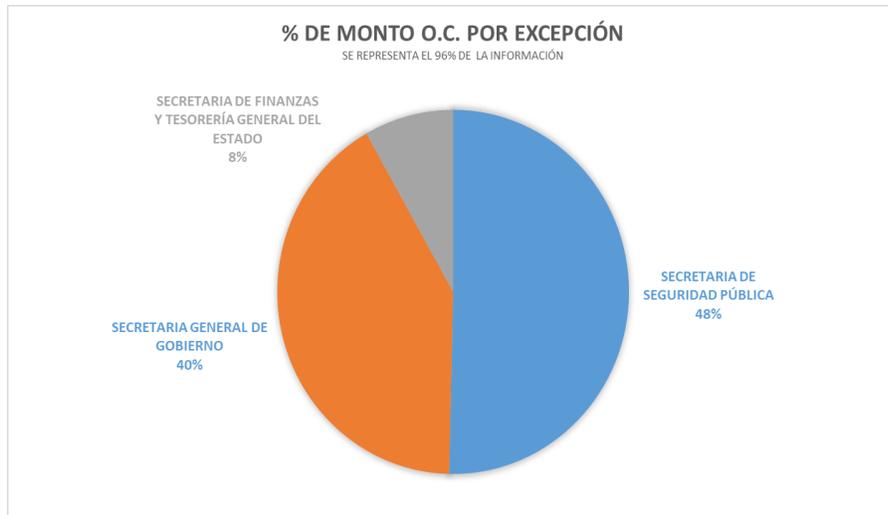
Gráfico que muestra el porcentaje de compras por tipo de procedimiento de contratación:



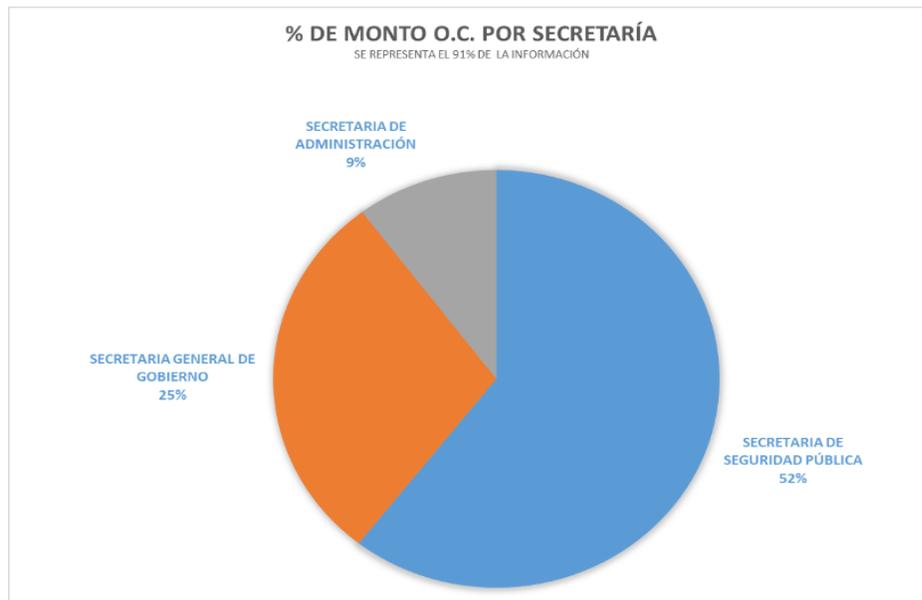
TIPO DE COMPRA	# O.C.	%	MONTO O.C. Millones	%
EXCEPCIÓN	1,214	8%	1,277.51	49%
SUBASTA ELECTRÓNICA INVERSA	1,576	10%	352.69	13%
LICITACIÓN PÚBLICA	759	5%	338.50	13%
INVITACIÓN RESTRINGIDA	96	1%	289.94	11%
TRES COTIZACIONES	653	4%	213.45	8%
DIRECTA	11,605	73%	153.68	6%
TOTAL	15,903	100%	2,625.77	100%

Según se advierte durante el ejercicio fiscal 2021, las excepciones a la licitación pública representaron un 49% del gasto de las contrataciones públicas, esto se debe principalmente a temas de seguridad pública y comunicación social cuyo gasto representa el 88% del total erogado en materia de excepciones.





La distribución del gasto de este periodo se dispersa en las siguientes áreas de la administración pública central.



SECRETARÍA	# O.C.	%	MONTO O.C. Millones	%
SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA	8,543	54%	1,376.40	52%
SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO	3,049	19%	662.68	25%
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN	800	5%	233.24	9%
SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL	666	4%	120.65	5%
SECRETARIA DE FINANZAS Y TESORERÍA GENERAL DEL ESTADO	428	3%	116.65	4%
INSTITUTO REGISTRAL Y CATASTRAL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN	286	2%	51.88	2%
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	195	1%	22.25	1%
CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL	203	1%	10.21	0.4%
SECRETARÍA PARTICULAR DEL GOBERNADOR	624	4%	9.93	0.4%
SECRETARIA DE ECONOMÍA Y TRABAJO	196	1%	8.65	0.3%
SECRETARIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE	285	2%	3.77	0.1%
TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA	93	1%	3.39	0.1%
SECRETARA DE EDUCACIÓN	183	1%	2.06	0.1%
REPRESENTACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE N.L. LA CIUDAD DE MÉXICO	72	0%	1.77	0.1%
OFICINA EJECUTIVA DEL C. GOBERNADOR	84	1%	1.16	0.04%
JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	136	1%	0.63	0.02%
SECRETARIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO	44	0.3%	0.29	0.01%
SECRETARIA DE LAS MUJERES	13	0.1%	0.15	0.01%
TRIBUNAL DE ARBITRAJE	2	0.01%	0.01	0.0004%
SECRETARÍA DE SALUD	1	0.01%	0.001	0.0001%
TOTAL	15,903	100%	2,625.77	100%

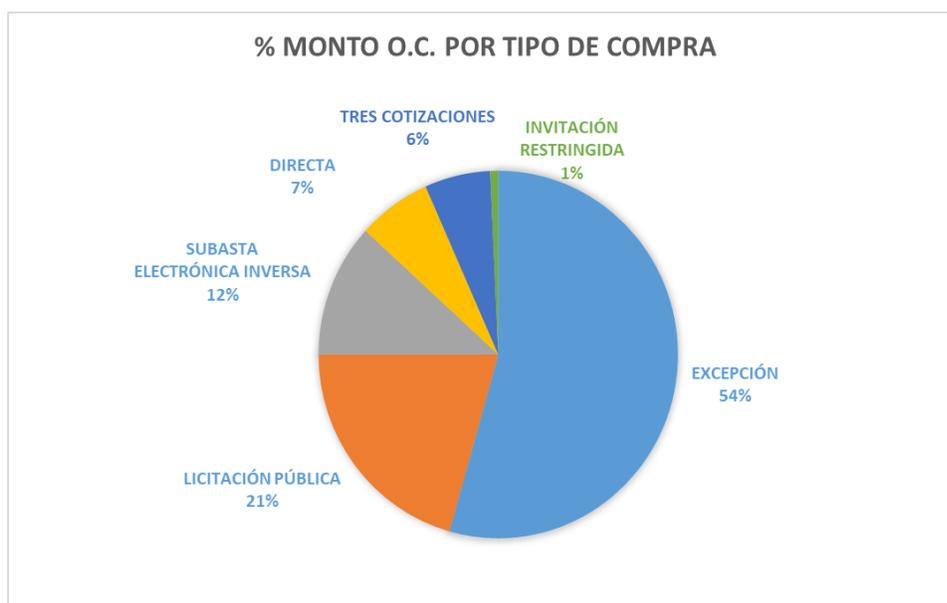
En la distribución del gasto en relación con los bienes y servicios adquiridos se representa el 80% de las adquisiciones en la siguiente tabla:



PARTIDA	# O.C.	%	MONTO O.C. Millones	%
DIFUSIÓN POR RADIO, TELEVISIÓN Y OTROS MEDIOS DE MENSAJES SOBRE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES	712	4%	256.27	10%
PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA PERSONAS - SERVICIOS	63	0%	240.61	9%
SERVICIOS DE CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA, PROCESOS, TÉCNICA Y EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN - SERVICIOS	41	0%	221.43	8%
VESTUARIO Y UNIFORMES	69	0%	202.53	8%
ALIMENTACIÓN INTERNOS DE CENTROS DE READAPTACIÓN SOCIAL	122	1%	188.24	7%
VEHÍCULOS Y EQUIPO TERRESTRE	248	2%	186.50	7%
ARRENDAMIENTO DE EQUIPO DE TRANSPORTE AÉREO	9	0%	177.79	7%
INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO DE CÓMPUTO Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	53	0%	94.14	4%
INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO ESPECIALIZADO DE INMUEBLES - VOZ, DATOS Y SEGURIDAD	41	0%	71.07	3%
EQUIPO DE DEFENSA Y SEGURIDAD	2	0%	63.34	2%
REPARACIÓN Y MTTO. EQUIPO TRANSPORTE - MANTENIMIENTO CORRECTIVO A VEHICULOS	3,804	24%	51.01	2%
AYUDAS SOCIALES A PERSONAS - MEDICAMENTOS Y ACCESORIOS MÉDICOS	14	0%	45.61	2%
SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS INTEGRALES - ALIMENTOS	134	1%	44.53	2%
PRENDAS DE PROTECCIÓN PARA SEGURIDAD PÚBLICA Y NACIONAL	2	0%	38.56	1%
SERVICIOS DE CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA, PROCESOS, TÉCNICA Y EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	16	0%	35.09	1%
EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y TELECOMUNICACIÓN	10	0%	32.55	1%
SERVICIOS DE ACCESO DE INTERNET, REDES Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN	10	0%	30.61	1%
ARRENDAMIENTO DE EQUIPO DE TRANSPORTE	93	1%	24.76	1%
REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE AERONAVES	23	0%	24.16	1%
CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO MENOR DE INMUEBLES - SERVICIOS	114	1%	23.69	1%
PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA PERSONAS	1	0%	22.74	1%
SERVICIOS MÉDICOS	5	0%	20.96	1%
TOTAL	5,586	100%	2,096.19	80%

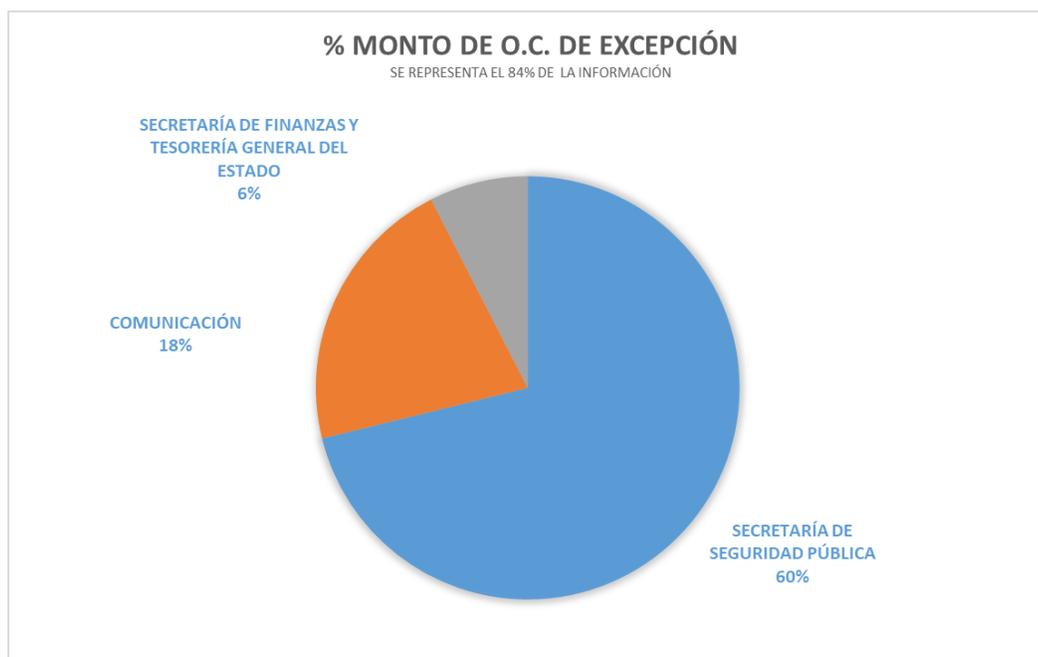
Durante el ejercicio presupuestal 2022, se realizaron adjudicaciones por un monto de \$4,260 millones de pesos, generando un total de 22,118 órdenes de compra. A continuación se presenta información relativa a la contratación de bienes y servicios de acuerdo a los procedimientos regulados en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado de Nuevo León durante el periodo en cita:

Gráfico que muestra el porcentaje de compras por tipo de adjudicación



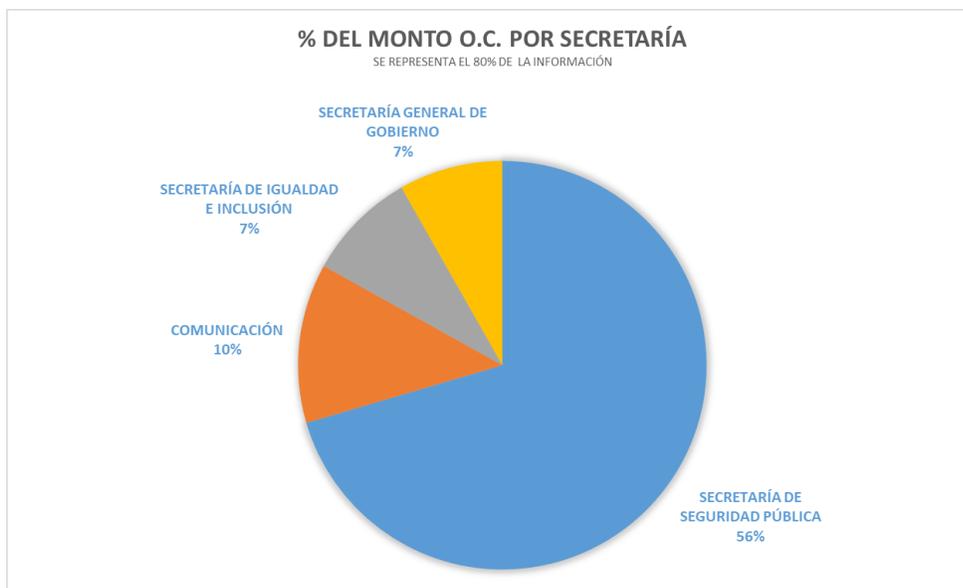
TIPO DE COMPRA	# O.C.	%	MONTO O.C. Millones	%
EXCEPCIÓN	2,167	10%	2,316.86	54%
LICITACIÓN PÚBLICA	975	4%	878.83	21%
SUBASTA ELECTRÓNICA INVERSA	843	4%	500.91	12%
DIRECTA	16,822	76%	281.60	7%
TRES COTIZACIONES	1,295	6%	251.58	6%
INVITACIÓN RESTRINGIDA	16	0%	30.94	1%
TOTAL	22,118	100%	4,260.73	100%

Según se advierte durante el ejercicio 2022, las excepciones a la licitación pública representaron un 54% del gasto de las contrataciones públicas, esto se debe principalmente a temas de seguridad pública y comunicación social cuyo gasto representa el 78% del total erogado en materia de excepciones.



La distribución del gasto de este periodo se dispersa en las siguientes áreas de la administración pública central.





En la distribución del gasto en relación con los bienes y servicios adquiridos se representa el 80% de las adquisiciones en la siguiente tabla:

PARTIDA	# O.C.	%	MONTO O.C. Millones	%
VEHÍCULOS Y EQUIPO TERRESTRE	611	3%	686.89	16%
VESTUARIO Y UNIFORMES	332	2%	507.23	12%
DIFUSIÓN POR RADIO, TELEVISIÓN Y OTROS MEDIOS DE MENSAJES SOBRE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES GUBERNAMENTALES	614	3%	431.77	10%
ALIMENTACIÓN INTERNOS DE CENTROS DE READAPTACIÓN SOCIAL	123	1%	231.78	5%
PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA PERSONAS - SERVICIOS	181	1%	216.91	5%
SERVICIOS DE CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA, PROCESOS, TÉCNICA Y EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION	27	0%	168.00	4%
ARRENDAMIENTO DE EQUIPO DE TRANSPORTE AÉREO	22	0%	152.50	4%
EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y TELECOMUNICACIÓN	17	0%	98.83	2%
ARRENDAMIENTO DE EQUIPO DE TRANSPORTE	811	4%	92.79	2%
SERVICIOS DE CONSULTORÍA ADMINISTRATIVA, PROCESOS, TÉCNICA Y EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN - SERVICIOS	24	0%	89.42	2%
GASTOS DE ORDEN SOCIAL Y CULTURAL	426	2%	88.69	2%
AYUDAS SOCIALES A PERSONAS ? ADQUISICIONES Y SERVICIOS (ALIMENTOS Y BEBIDAS)	19	0%	87.05	2%
REPARACIÓN Y MITO. EQUIPO TRANSPORTE - MANTENIMIENTO CORRECTIVO A VEHICULOS	3,924	18%	56.09	1%
SOFTWARE - SERVICIOS	5	0%	54.73	1%
OTROS EQUIPOS DE TRANSPORTE	300	1%	52.73	1%
PRENDAS DE PROTECCIÓN PARA SEGURIDAD PÚBLICA Y NACIONAL	6	0%	51.29	1%
EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y TELECOMUNICACIÓN - SERVICIOS	10	0%	45.97	1%
SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS INTEGRALES - ALIMENTOS	112	1%	45.13	1%
INSTALACIÓN, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPO ESPECIALIZADO DE INMUEBLES	106	0%	42.68	1%
SERVICIOS LEGALES, DE CONTABILIDAD, AUDITORÍA Y RELACIONADOS	6	0%	41.44	1%
ARRENDAMIENTO DE EQUIPO E INSTRUMENTAL MÉDICO Y DE LABORATORIO	1	0%	38.71	1%
CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO MENOR DE INMUEBLES - SERVICIOS	204	1%	34.32	1%
PLANTAS	16	0%	32.58	1%
EQUIPO DE CÓMPUTO Y DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	110	0%	31.80	1%
PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA PERSONAS	1	0%	28.49	1%
TOTAL	8,008	36%	3,407.83	80%



Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León

La Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León de acuerdo a lo establecido en su artículo 1, tiene por objeto regular el gasto y las acciones relativas a la planeación, programación, presupuestación, adjudicación, contratación, ejecución y control en materia de obra pública y los servicios relacionados con la misma, que realicen el Estado o los Municipios; sus organismos públicos descentralizados y desconcentrados, las empresas de participación estatal mayoritaria, las sociedades o asociaciones asimiladas a éstas y los fideicomisos públicos, así como las que se realicen total o parcialmente con recursos públicos.

Cuando la obra pública y sus servicios relacionados, se ejecute total o parcialmente con recursos financieros provenientes del presupuesto público del Gobierno Federal, conforme a los convenios que celebre el Estado con la Federación y, en su caso, con los Municipios, se aplicará la ley federal denominada Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

La Ley de Obras Públicas para el Estado y Municipios de Nuevo León recoge los principios constitucionales en materia de contratación pública, al ordenar que la obra pública a cargo del Estado y de los Municipios deberá realizarse con criterios de transparencia, economía, imparcialidad, eficiencia, eficacia y honradez, a fin de poder contar con las mejores opciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento y oportunidad que aseguren las mejores condiciones para el Estado y los Municipios.

Asimismo, su artículo 7 establece que las atribuciones del Estado y Municipios en materia de obra pública abarcan las etapas de planeación, proyecto urbanístico-arquitectónico, programación, presupuestación, adjudicación, contratación, ejecución, conservación, modificación, ejercicio de recursos, entrega, evaluación y control, siendo la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana la competente para la administración y ejecución de las etapas que comprende la obra pública y brinda atención a las dependencias del Gobierno Central, esto es, a 23 secretarías, así como a aquellas áreas de la administración pública que lo soliciten.

De esta forma, el ejercicio de las atribuciones que esta Ley confiere a los Municipios se efectuará conforme a sus preceptos y acatando lo que cada Ayuntamiento expida. Para tal efecto, los Municipios podrán celebrar convenios de apoyo técnico con el Estado.

Conforme a la citada Ley⁶, las dependencias y entidades bajo su responsabilidad, podrán contratar obra pública y servicios relacionados con la misma, mediante los procedimientos siguientes:

⁶ Artículo 24.



- I. Licitación Pública
- II. Por invitación restringida, la que comprenderá
 - a) Invitación a cuando menos cinco contratistas, y
 - b) Adjudicación directa.

Los contratos de obra pública, por regla general, se adjudicarán a través de licitaciones públicas, mediante convocatoria pública, para que libremente se presenten proposiciones solventes en sobre cerrado, que serán abiertos públicamente, a fin de asegurar al Estado y Municipios las mejores condiciones disponibles.

Al igual que en el caso de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Contratación de Servicios del Estado, es necesario atender las disposiciones y montos prescritos por el artículo 76 de la Ley de Egresos, que establece las siguientes bases:

- I. Tratándose de obras cuyo monto máximo sea hasta 4,012.5 cuotas (Menor de \$416,256.75), éstas podrán ser asignadas directamente por la Dependencia o Entidad ejecutora.
- II. Cuando el monto de las obras sea superior a \$416,256.75 y menor de \$3'537,222.78, podrán adjudicarse mediante invitación a cuando menos cinco personas.
- III. Para obras cuyo monto sea superior a \$3'537,222.78, deberán adjudicarse mediante convocatoria pública.

Cada obra deberá considerarse individualmente con base en su importe total, el cual no podrá ser fraccionado en su cuantía.

A su vez, la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana es responsable de supervisar la ejecución de planes y programas para el desarrollo integral del transporte, movilidad, ordenamiento territorial, desarrollo urbano e infraestructura, su Reglamento Interior establece las atribuciones que en materia de contratación pública lleva a cabo dicha Secretaría.

Los procesos de contratación son realizados en forma presencial, y llevados a cabo ante la presencia del Comité de Apoyo para la Adjudicación y Fallo de los Concursos de Obra Pública, con el objeto de coadyuvar a la transparencia, economía, solvencia, calidad y capacidad de ejecución de la obra pública, el cual tiene carácter interinstitucional. El Comité tiene por objeto opinar sobre la adjudicación de todos los contratos de obra pública derivados de las licitaciones públicas y por invitación, así como opinar sobre los acuerdos para realizar obra pública por administración directa.



Necesidad de llevar a cabo una evaluación MAPS

Dentro del Plan Estatal de Desarrollo (PED), el eje 3 denominado Buen Gobierno enfatiza la necesidad de que en el Estado de Nuevo León exista cero tolerancia a la corrupción, que sea un espacio ordenado y seguro, libre de impunidad en el que se ejerzan finanzas sanas que no comprometan a futuras generaciones, para lo cual se ha trazado el compromiso de gestionar los recursos financieros disponibles bajo los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, así como el impulso de que la ciudadanía cuente con un mayor nivel de participación en la toma de decisiones y las acciones del gobierno.

En este sentido, la Secretaría de Administración tiene el reto estratégico de implementar la **Innovación Gubernamental Administrativa y Tecnológica** impulsando la planeación y la administración eficiente, mediante la incorporación de recursos tecnológicos, el fortalecimiento institucional y la mejora regulatoria.

La Dirección General de Adquisiciones y Servicios inició una serie de vinculaciones internacionales, con la finalidad de identificar factores clave de éxito que permitan la modernización del sistema de contrataciones públicas en Nuevo León.

Para dar cumplimiento a las líneas de acción trazadas en el PED, en el mes de febrero de 2022, la Dirección General de Adquisiciones y Servicios realizó internamente un diagnóstico respecto de las áreas de oportunidad, fortalezas, debilidades y riesgos del sistema de contratación público estatal, así como la elaboración de un árbol de problemas que develó la inaplazable necesidad de modernizar dicho sistema, con la clara visión de adaptarlo a altos estándares de calidad alineado a las mejores prácticas internacionales. Todo ello, dio como resultado centrar la estrategia de mejora de las compras públicas del Estado bajo tres enfoques o vertientes:

1. Fortalecimiento del Capital Humano
2. Fortalecimiento Tecnológico
3. Fortalecimiento Normativo

Es de suma relevancia mencionar que un estudio previo realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) denominado “Contratación Pública en Nuevo León, México” y sus valiosas recomendaciones contribuyeron de alguna manera a delinear el eje 3 denominado Buen Gobierno en la presente Administración, que privilegia la necesidad de que en el Estado de Nuevo León no exista tolerancia a la corrupción, junto con el compromiso de gestionar los recursos financieros disponibles bajo los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, así como el impulso de que la ciudadanía cuente con un mayor nivel de participación en la toma de decisiones y las acciones del gobierno y de ahí diseñar la **Innovación Gubernamental Administrativa y Tecnológica** que coadyuvará a la planeación y la administración eficiente, mediante la



incorporación de recursos tecnológicos, el fortalecimiento institucional y la mejora regulatoria, en distintas materias, entre ellas, la de contratación pública.

Lo anterior, en el entendimiento de que contar con capital humano profesional y altamente calificado, con profundos conocimientos multidisciplinarios en materia de contratación pública, permite que los procedimientos de contratación pública se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente, con integridad y con un alto desempeño, abarcando el ciclo completo de compras públicas.

Paralelamente, es indudable que el aprovechamiento máximo de las tecnologías de la información; la automatización y remisión de información a las unidades que intervienen en la contratación pública que privilegia las contrataciones electrónicas, así como la creación y uso de plataformas electrónicas de contratación pública, minimizan el contacto entre servidores públicos y proveedores, lo que erige una medida muy efectiva para contrarrestar las prácticas de corrupción que permean en menor o mayor medida el escenario de la contratación pública a nivel global. Asimismo, se tiene el convencimiento de que la información contenida en las plataformas electrónicas debe ser explotada al máximo, para llevar a cabo un seguimiento, control, prevención y alerta de actos de corrupción y de comportamiento de los proveedores en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Por otra parte, un andamiaje jurídico robusto, estructurado, sostenido, alineado a las mejores prácticas internacionales que logre una adecuada armonización a éstas, permitirá el fortalecimiento de algunos componentes del sistema estatal de contrataciones públicas, que ofrezca oportunidades más contundentes de elevar los niveles de transparencia, de garantizar la mayor competencia y concurrencia, de obtener mayor valor por el dinero y generar ahorros significativos, e imprimir más eficacia en las contrataciones del Estado.

En este orden y bajo estos tres enfoques fundamentales, se orientó la búsqueda de vinculaciones internacionales que permitieran a la Dirección General de Adquisiciones y Servicios crear una hoja de ruta para vislumbrar con claridad qué se debe resolver o implementar, cómo hacerlo y con qué recursos lograrlo.

En el análisis de las mejores prácticas en materia de contrataciones públicas se identificó a MAPS – Metodología para la evaluación de los sistemas de contrataciones públicas - como la herramienta propicia que serviría para evaluar con un nivel de detalle acucioso la eficiencia del sistema de contratación pública del Estado de Nuevo León, a la luz de prácticas que ciertamente propenden a lograr sistemas de compras modernos, eficientes y sostenibles; por tanto, MAPS se vislumbró no sólo como la herramienta para lograr el fortalecimiento del capital humano, tecnológico y normativo pretendido, sino como una estrategia con una visión y cobertura mucho más amplia y ambiciosa que permitiría obtener una radiografía fiel y exacta de la eficiencia del sistema de contratación público del Estado de Nuevo León, desde su andamiaje jurídico hasta su aplicabilidad y operatividad en el día a día, considerando los retos y dificultades a los que se enfrentan los operadores de dicho Sistema que inciden



directamente en su eficiencia, todo ello a la luz de un referente basado en las mejores prácticas internacionalmente aceptadas y recomendadas.

De este modo MAPS se consideró como la brújula que permitirá trazar la estrategia integral para diseñar la ruta encauzada a disminuir y, en la medida de lo posible anular, las brechas existentes entre el sistema de contratación nuevoleonense y un sistema de contratación que recoja las mejores prácticas en la contratación pública, con base en las recomendaciones y líneas de acción que se generarán con motivo, justamente, de la aplicación de la evaluación MAPS.

En este sentido y una vez que se realizó la vinculación con el Banco Interamericano de Desarrollo, el primer punto de la solicitud de asistencia técnica que realizó Nuevo León fue la implementación de MAPS, con el objetivo de trazar una hoja de ruta que permita una transición efectiva hacia un sistema electrónico de compras transaccional, eficiente, sostenible e inclusivo, que potencialice y robustezca la política pública en materia de contratación de bienes y servicios, como instrumento central para el desarrollo económico, con la convicción de que la contratación pública eficiente constituye un componente crucial en el apalancamiento económico del Estado.

2. ¿El país ha realizado en el pasado una evaluación MAPS (u otras evaluaciones relacionadas con contratación pública, incluyendo PEFA), y cuáles fueron los resultados?

Existe registro que en el año 2017 durante la administración 2015 – 2021 hubo una colaboración entre el Gobierno del Estado de Nuevo León y la OCDE, para realizar un estudio sobre gobernanza pública para promover la eficiencia por medio de la centralización y la profesionalización, el cual analizó las reformas en curso en materia de contratación pública en Nuevo León, México, tanto el progreso alcanzado hasta ese momento, como los múltiples desafíos pendientes por resolver, lo cual, como ya se refirió significó un valioso punto de partida hacia la ambición de lograr un sistema de contratación pública que maximice la eficiencia, disminuya riesgos de prácticas corruptas, incremente la transparencia, garantice la libre competencia, optimice el control interno y una adecuada gobernanza pública. Se abordaron los beneficios de avanzar hacia la centralización de las actividades de contratación pública de bienes y servicios, así como de la consolidación y de un cambio en la cultura administrativa, migrando de la formalidad excesiva hacia contrataciones públicas estratégicas.

En este sentido, se realizaron algunas recomendaciones concretas que consistieron en lo siguiente:

- ✓ Establecer una estrategia y un modelo de negocio para la función de adquisición, que aseguren la experiencia y el conocimiento necesarios que garanticen esta función.
- ✓ Trabajar para un proceso de solicitud más eficiente y justo, a través de la implementación de contratos marco, mejorar la investigación de mercado con un



enfoque preponderante de valor por el dinero, no solo en el precio más bajo, así como considerar los criterios de adjudicación mediante puntos y porcentajes para las licitaciones públicas.

- ✓ Implementar contrataciones públicas estratégicas ligándolas a los objetivos de política pública de alto nivel, como el Plan Estatal de Desarrollo, a través de consideraciones ambientales, sociales o innovadoras.
- ✓ Mejorar las capacidades de adquisición mediante la profesionalización de la fuerza laboral de compras.
- ✓ Utilizar mejor el sistema electrónico de contratación pública como herramienta de comunicación con las partes interesadas, a través de la implementación de una solución de contratación electrónica que cubra todo el ciclo de contratación pública, inclusive licitación y facturación electrónicas.
- ✓ Garantizar la integridad en los procesos de contrataciones públicas, a través de la elaboración de un marco institucional y normativo de contratación pública coherente y eficiente, que incluya medidas específicas y adaptadas contra la corrupción.
- ✓ Fortalecer, estandarizar e integrar las actividades de control interno y gestión de riesgos, que promuevan la buena gobernanza.
- ✓ Fomentar la participación en el sistema de resolución de disputas, que garantice que a las empresas que presenten quejas no se les excluya ni sufran represalias en futuras oportunidades de licitación.
- ✓ Implementar una gestión de contratos sólida después de la adjudicación, que permita un seguimiento adecuado de los contratos.

Es importante precisar que dicho estudio fue impulsado por la anterior Administración 2015-2021 y que en la transición gubernamental no se informó que este proyecto del anterior gobierno estuviere pendiente de realización, naturalmente tampoco sobre alguna medida adoptada para el seguimiento e implementación de las recomendaciones descritas, ni mucho menos sobre algún porcentaje de avance, por lo que puede afirmarse que no ha sido implementada ninguna de las recomendaciones en cita, aun cuando se tiene conocimiento que sí se trató de impulsar el establecimiento de contratos marco sin que se haya logrado su concreción.

En este sentido, las recomendaciones sugeridas por la OCDE y, sobre todo, el análisis mismo, sí fueron fuente importante para la definición de la política pública que se impulsaría en esta Administración en materia de compras gubernamentales; lo anterior, en el entendimiento que la citada colaboración arrojó resultados valiosos e interesantes sobre temáticas muy puntuales que significaron un primer acercamiento de definición hacia dónde deben enfocarse los esfuerzos para mejorar de manera integral el sistema de contratación pública del Estado de Nuevo León, a propósito de las brechas estratégicas y operativas existentes, y reflexionó sobre diferentes formas para el establecimiento de un sistema de contratación pública coherente, integral y completo, alineado a las mejores prácticas internacionales. Además, el estudio sugirió cómo Nuevo León podría fortalecer su modelo de gobernanza, mediante el desarrollo de una cultura de eficiencia y competencia entre las



partes clave interesadas en la contratación. Este estudio reconoció el progreso realizado hasta ese momento, consistente en la introducción de una unidad centralizada de compras (UCC) para la administración central.

En este sentido, la Metodología MAPS Core se estima complementaria del estudio practicado por la OCDE.



II. Objetivo

1. ¿Cuáles son los principales objetivos para hacer una evaluación MAPS en el Estado?

La constante dinámica que se registra a nivel global con objeto de lograr que las compras públicas se efectúen de una forma más eficiente y exitosa para que los recursos públicos sean aprovechados al máximo, ha obligado a desarrollar una nueva visión de contratación basada en la práctica de los más altos estándares internacionales de compras gubernamentales, de ahí que la atención de la administración actual de Nuevo León se encauce a que su sistema de contratación pública sea ponderado bajo los criterios de evaluación de esta Metodología.

Concretamente, los principales objetivos que tiene Nuevo León para llevar a cabo la evaluación MAPS, son los siguientes:

- ✓ Trazar una hoja de ruta que permita transitar hacia un sistema transaccional, eficiente, sostenible e inclusivo, que potencialice y robustezca la política pública en materia de contratación de bienes y servicios, como instrumento central para el desarrollo económico.
- ✓ Proporcionar bienes, servicios y obras públicas bajo los principios de eficiencia, economía y eficacia, así como incorporar criterios de desarrollo sostenible, que den impulso a la economía circular.
- ✓ Tener un gobierno con contrataciones públicas transparentes y con un estándar de datos abiertos para todas las partes interesadas.
- ✓ Garantizar la integridad en las contrataciones públicas.
- ✓ Implementar reformas al marco legal para contar con contrataciones públicas estratégicas e innovadoras.
- ✓ Implementar un sistema de profesionalización que garantice contar con capital humano altamente capacitado y cualificado en materia de contratación pública, con competencias bien definidas para todas y cada una de las etapas que abarca el ciclo de las compras gubernamentales.

2. ¿Qué partes de la metodología MAPS se aplicarán para obtener los resultados deseados (metodología central, módulos complementarios)?

Se aplicará la metodología central MAPS vigente, que consta de 4 pilares y un conjunto de indicadores cuantitativos y cualitativos con criterios basados en estándares internacionales. Los 4 pilares, se enuncian enseguida:

- 1) Marco Legal, regulatorio y de políticas.
- 2) Marco institucional y capacidad de gestión.



3) Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado.

4) Rendición de cuentas, integridad y transparencia de sistema de contratación pública.

Adicionalmente, se fortalecerá la implementación de la Metodología con el módulo complementario de Profesionalización, ante la evidencia de que la disponibilidad de información sobre la oferta y demanda de formación en contrataciones públicas en el Estado de Nueva León se encuentra muy limitada, por inexistencia de oferta de formación, y de programas o políticas de profesionalización.

III. Alcance de la evaluación

1. ¿Hay aspectos específicos en los que se enfocará la evaluación?

La evaluación será enfocada sobre los 4 pilares de MAPS central y módulo complementario de profesionalización, en aras de una contratación pública transparente, íntegra y con valor por dinero que permita cerrar las brechas en los aspectos tecnológicos, normativos y de profesionalización mediante la implementación de reformas que permitan el mejoramiento la Gestión de la Contratación Pública.

2. ¿Qué partes del gobierno deben ser cubiertas (nivel federal, estatal, provincial y/o local, empresas estatales)?

Las partes del gobierno que serán cubiertas corresponden al Gobierno Central así como entidades con convenio de colaboración, que son aquellos entes paraestatales que no forman parte de la administración central del Gobierno del Estado, sin embargo, no cuentan con infraestructura propia para el desarrollo de los procedimientos de contratación, por lo cual celebran un convenio de colaboración con esta Unidad Centralizada de Compras.



IV. Fuentes de información

1. ¿Qué fuentes de información cualitativa (documentos, entrevistas, grupos focales, etc.) están disponibles y quién las suministrará?

La principal fuente de información cualitativa es la normativa del Estado, tanto a nivel legal como reglamentario, la cual se encuentra disponible en el Sistema Electrónico de Compras Públicas en el apartado de Normatividad en el siguiente link: <https://secop.nl.gob.mx/?P=normatividad>.

Se prevé la búsqueda y utilización de datos con los que cuentan actualmente las instituciones, como lo son las tablas o bases de datos que se tienen en torno a los contratos suscritos en un periodo determinado, así como el uso de estudios de carácter jurídico y doctrinario sobre la contratación pública en el estado.

También se utilizarán documentos como planes, políticas y proyectos en materia de contratación pública.

En materia de información cualitativa también será de gran utilidad el uso de talleres entre los miembros del equipo evaluador y las partes interesadas, en los cuales se hará énfasis en los aspectos polémicos o que impliquen interpretaciones diferentes. En estos talleres se va a analizar la operación, funcionalidad y eficiencia del sistema de contratación desde la práctica. También se realizarán entrevistas a expertos, practicantes y usuarios de los sistemas de contratación pública del Estado.

La disponibilidad de la documentación y fuentes mencionadas es pública y abierta.

2. ¿Qué fuentes de información cuantitativa (sistemas de e-Procurement y financieros, datos de ministerios y entidades de control y auditoría, entre otras, etc.) están disponibles, y quién las suministrará?

En la versión 2017 de la evaluación MAPS los indicadores se dividen en cualitativos y cuantitativos. Los indicadores cuantitativos sirven para sustentar las afirmaciones realizadas a través de los indicadores cualitativos. Según la metodología “un conjunto de indicadores cuantitativos ofrece la oportunidad de sustanciar la evaluación de varios subindicadores [cualitativos] tomando en cuenta datos relacionados con su desempeño”.

La metodología MAPS-2017 propone un total de 49 indicadores cuantitativos divididos en 17 obligatorios y 32 recomendados. Para estimar estos indicadores la metodología sugiere fuentes de información genéricas como: el Sistema de Adquisiciones Electrónicas, el Portal Centralizado del Sistema, la Base de Proveedores, una muestra de casos de adquisiciones, encuestas y consultas a organismos distintos al ente rector.



Esta sugerencia de fuentes debe revisarse y adaptarse al contexto y disponibilidad de información propia de cada jurisdicción. La revisión de las fuentes de información disponibles debe incluirse en la Nota Conceptual que sienta las bases de la evaluación. Como parte de esta revisión también se debe indicar cuál sería el alcance de una posible muestra de casos y su diseño.

En el caso de la evaluación MAPS para el Estado de Nuevo León se realizó esta revisión inicial de las fuentes de información de acuerdo a lo requerido por la metodología. El resultado a incluir en la Nota Conceptual se muestra a continuación.

Para la estimación de todos los demás indicadores cuantitativos se utilizarán cuatro fuentes:

- a. **Base de datos del sistema Power BI y otras herramientas de información complementarias:** En el sistema Power BI hay registrados 738 contratos adjudicados durante la vigencia 2022. Esta información se alimenta directamente de los documentos físicos de los contratos. La base de datos del Power BI tiene información relevante para el cálculo de indicadores como: modalidades de contratación, fecha de contratación, fechas de vigencia, proveedores adjudicados y estado de los contratos.

Distribución de contratos por modalidad en Power BI registrados durante 2022

Procedimiento	Número de contratos	Suma de Monto en MXN
Adjudicación directa	324	\$ 350.878.444
Excepción a Licitación Pública	224	\$ 1.145.189.400
Licitación Pública	73	\$ 981.187.055
Subasta	69	\$ 796.155.899
Addendum	29	\$ 12.832.312
Terminación Anticipada	9	\$ -
Invitación Restringida	9	\$ 10.634.581
Sesión Extraordinaria	1	\$ -
Total general	738	\$ 3.296.877.692

Es importante referir que se ha identificado que la información de los procesos de contratación pública proviene de diferentes fuentes de datos, respecto a los registros de los años 2021 y hacia atrás correspondiente a la administración 2015 – 2021, la información se encuentra segmentada porque las áreas de adquisiciones y servicios estaban divididas, por lo que no guardan la misma consistencia, lo que generó que no se cuente con información estandarizada e integral, y se desconozca si las bases albergan la información de la totalidad



de los procesos; no obstante, con el propósito de contar con un periodo más amplio en la comparativa, se efectuará un análisis de las bases de datos de órdenes de compra que provienen del Sistema Electrónico de Compras Públicas (SECOP), lo que permitirá hacer una comparativa del comportamiento de las compras de años anteriores.

Esta información se complementará con otras herramientas de información como los datos del Sistema SECOP en el que está la información de las órdenes de compra que se generan para cada contrato o el tablero de control de la Coordinación Jurídica del que se obtendrá información sobre las modificaciones y ajustes a los contratos durante su ejecución como prorrogas y adiciones.

Muestra de contratos: Hay indicadores cuya información no está disponible en la base de datos del Power BI o en las fuentes complementarias y para los cuáles será necesario revisar individualmente los documentos digitalizados en el sistema. Esta revisión se realizará a una muestra representativa de contratos. Entre los indicadores que se estimaran con la muestra de contratos se encuentran los relacionados con: cumplimientos de requisitos de publicación de documentos, plazo de pagos, control de calidad, y participación de la sociedad civil.

El marco muestral para la muestra de contratos corresponde a los contratos de la base de datos del Power BI de modalidades adjudicación directa, excepción a licitación pública, licitación pública y subasta. En total hay 690 contratos en estas cuatro modalidades. Se seleccionará una muestra aleatoria, estratificada y ponderada. El tamaño total de la muestra será de 160 contratos. La muestra será estratificada por modalidad de contratación de la siguiente forma: se seleccionarán aleatoriamente 50 contratos en las modalidades de adjudicación directa y excepción a licitación pública; y se seleccionarán 30 contratos de las modalidades de licitación pública y subasta. La selección será aleatoria y ponderada, la ponderación se realizará por monto del contrato, de esta forma la probabilidad de que un contrato sea seleccionado será proporcional a su monto. El diseño muestral estratificado permitirá tener estimaciones representativas por modalidad, para las estimaciones globales se emplearán factores de expansión para ponderar la participación de los contratos en el marco muestral. Se estima que el error de estimaciones globales será aproximadamente de 3%.

Encuesta a proveedores: La tercera fuente de información para los indicadores cuantitativos será una encuesta a proveedores. La encuesta permitirá estimar los indicadores de percepción propuestos por la evaluación, por ejemplo, la percepción sobre: la transparencia de los procesos de selección; los recursos de reconsideración; la resolución de inconformidades; el proceso de pago de facturas y las barreras de acceso a las contrataciones públicas, entre otros.

La encuesta se enviará por correo electrónico a dos grupos de proveedores. Por una parte, se enviará la encuesta a todos los proveedores de bienes y servicios registrados en el padrón



de proveedores con corte a 31 de diciembre de 2021. Este padrón tiene 2.223 proveedores registrados y que están distribuidos por tamaño de empresa como se muestra en la tabla a continuación:

Tamaño de empresa	Número de proveedores en el Padrón
PEQUEÑA	1056
MICRO	710
MEDIANA	274
GRANDE	177
Sin tamaño	6
Total	2223

Para incluir en la encuesta a los proveedores de obras se enviará el cuestionario al registro de proveedores de la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana. El listado disponible tiene 1.866 proveedores con datos de razón social y correo electrónico.

b. Entidades por fuera de la Secretaría de Administración con información relevante

Los indicadores cuantitativos del Pilar IV requieren de información gestionada por organismos distintos a la Dirección General de Adquisiciones y Servicios Generales de la Secretaría de Administración. Esta información se relaciona principalmente con la realización de auditorías internas y externas, para lo que se consultará a la Contraloría del Estado de Nuevo León e información sobre los funcionarios y firmas hallados culpables por corrupción, que se solicitará a las fiscalías.

c. Indicadores cuantitativos para el módulo de profesionalización

La disponibilidad de información sobre la oferta y demanda de formación en contrataciones públicas en el Estado de Nueva León es muy limitada. El Estado no tiene oferta de formación, ni un programa o política de profesionalización. Además, las autoridades del Estado no saben si los funcionarios tienen acceso por su cuenta a oportunidades de formación y cuáles son los proveedores de estas oportunidades. Por esta razón se ha establecido una estrategia de construcción de información cuantitativa basada en tres fases: encuesta a compradores, inventario de programas y grupos focales.



Dada la ausencia de datos sobre acceso a oferta de formación y sus características, se adelantará inicialmente una encuesta a compradores para: i) caracterizar el perfil de los compradores públicos respecto a sus roles, nivel educativo, área de formación, entre otros; ii) levantar datos sobre el acceso a formación de contratación pública y sus proveedores; y iii) conocer la opinión sobre los contenidos de esta oferta. Además, se aprovechará esta encuesta para complementar algunos indicadores de la evaluación Core. La encuesta se realizará por correo electrónico y se enviará a la lista de correo de funcionarios del Estado, aclarando cuáles son los roles que deben contestarla (aquellos roles que intervienen en los procesos de contratación).

A partir de la información recolectada con la encuesta se espera tener una mejor aproximación sobre la oferta de formación disponible en el Estado. En la medida de lo posible, se contactarán a los proveedores de formación para solicitar información complementaria sobre los programas académicos y de capacitación. Esta información, denominada “inventario de oferta” incluye la duración de los programas, sus contenidos (la inclusión de temas relacionados con ética en la contratación) y las modalidades de formación (canales, certificación, formalidad).

La tercera fase consiste en realizar grupos focales con un conjunto de los oferentes de los programas académicos y de capacitación listados en el inventario. En estos grupos focales se indagará sobre la forma en que los proveedores diseñan sus cursos, la combinación de teoría con práctica y el marco de competencias, entre otros.

Al no tener planes o políticas de profesionalización de los compradores públicos, no aplican los indicadores cuantitativos de la metodología relacionados con el diseño, la pertinencia, la financiación y la alineación de los planes o políticas de profesionalización.

Los datos sobre auditorías al desempeño de funcionarios, denuncias de comportamiento antiético y suspensiones del cargo serán solicitados a las respectivas entidades del Estado como parte de los requerimientos realizados en la evaluación Core. La disponibilidad de esta información está sujeta a la respuesta a estos requerimientos.

Se realizará un focus group con los responsables de la Unidad de Profesionalización para indagar sobre la existencia de una estrategia formal de profesionalización de los compradores públicos, en caso de que ésta no exista se indagará sobre elementos que podrían ser piezas para la construcción de una estrategia, entre ellos, visión de profesionalización, planteamiento de objetivos explícitos, políticas públicas al respecto y también acciones, proyectos, programas e iniciativas en general ya realizadas o programadas, ya que en estos esfuerzos pueden encontrarse igual indicios de una visión estratégica. Los resultados del focus group serán un catalizador para el análisis general de los criterios y de las brechas, así como una guía para la formulación de recomendaciones.



V. Gobernanza y equipo de evaluación

El equipo de evaluación estuvo conformado por los consultores expertos internacionales Xavier Vizcaíno, Carlos Ortiz y los consultores expertos nacionales Cesar Alejandro Chávez y Martha Elena Castro, quienes trabajaron con el apoyo de funcionarios de la DGAS, mediante grupos de trabajo de recopilación de información.

Por parte del Banco Interamericano de Desarrollo participaron:

- Ariel Rodríguez – Especialista Senior de Adquisiciones
- Shirley Maud Gayle - Especialista Fiduciaria Líder en Adquisiciones
- Patricia Martín-Albo Jiménez - Consultora de la Oficina de Administración de Servicios Financieros y Adquisiciones para Operaciones.

1. ¿Quiénes integrarán el Comité Directivo de la Evaluación? ¿Quién lo presidirá?

INTEGRANTE	ÁREA
Mtra. Gloria Morales Martínez quien lo presidirá	Secretaría de Administración
<p>La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Nuevo León menciona que la Secretaría de Administración es responsable de apoyar a las dependencias del Gobierno de Nuevo León en la adquisición de sus bienes, servicios, recursos materiales y desarrollo de sistemas administrativos que requieran; así como planear y programar con las Dependencias, la selección, contratación y capacitación del personal; además de establecer las políticas públicas y criterios para el uso de los equipos de cómputo, comunicación digital y tecnología en el Gobierno Estatal.</p>	
Dr. Mario Ramón Silva Rodríguez	Secretario Técnico de Gobierno
<p>La Secretaría Técnica de acuerdo a lo establecido en el Portal de Gobierno https://www.nl.gob.mx/ es responsable de coordinar la entrega de resultados de las Secretarías y Coordinaciones integrantes del Gabinete del Gobierno del Estado de Nuevo León, así como apoyar en la instrumentación de las políticas públicas y programas de trabajo que correspondan en cada caso.</p>	
Mtra. Ana Fernanda Hierro Barba	Consejo Nuevo León para la Planeación Estratégica
<p>Consejo Nuevo León según se cita en la siguiente liga https://conl.mx/ es un órgano transexenal, apartidista, consultivo y propositivo del Estado en materia de planeación estratégica y su evaluación.</p> <p>Está compuesto por 16 miembros con voz y voto, además del secretario técnico y un equipo de trabajo.</p> <p>Este organismo está sustentado en la Ley de Planeación Estratégica del Estado de Nuevo León y su respectivo reglamento con el objetivo de establecer el proceso de planeación estratégica en busca del desarrollo sostenible del estado.</p>	



<p>El Consejo Nuevo León fue instalado formalmente el 29 de septiembre de 2014, cuya misión es promover el desarrollo sostenible de Nuevo León y el bienestar de todos sus habitantes con una visión de largo plazo, a través de la planeación y evaluación de políticas públicas.</p>	
<p>Lic. Sergio Anguiano Ayala</p>	<p>Director de CANACO Servytur Monterrey</p>
<p>La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Monterrey es un organismo privado de interés público que representa y defiende los intereses de las empresas y empresarios de sus sectores en el estado de Nuevo León.</p> <p>Su misión es representar, promover y defender los intereses de sus afiliados, con valores de espíritu de servicio, competitividad, integridad, responsabilidad social y bien común.</p>	
<p>Lic. Liliana García Garza</p>	<p>Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias</p>
<p>Organismo que incide en el desarrollo económico de México desde la voz de las mujeres, según su sitio oficial https://www.ccme.org.mx/nuevoleon.</p> <p>Promueve la colaboración entre mujeres líderes empresarias de organismos, asociaciones y sociedad civiles organizada para potencializar la participación de mujeres en el ámbito público y privado.</p> <p>El Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias es el resultado de la unión de organismos empresariales, grupos de la sociedad civil organizada y asociaciones civiles por medio de las mujeres líderes que los representan.</p>	

2. En caso de que aplique, ¿quién ha sido designado como coordinador nacional de la evaluación y qué recursos le han sido asignados?

Se ha designado como coordinadora estatal de la evaluación a la Directora General de Adquisiciones y Servicios (DGAS), Adriana Alejandra Rodríguez Padilla.

Los recursos que le han sido asignados a la Coordinadora estatal para llevar a cabo la coordinación de las actividades relacionadas con la evaluación de MAPS General son todos los recursos institucionales que se encuentran disponibles, como espacios en las instalaciones, capital humano, las facilidades necesarias para poder convocar al personal concerniente en el momento que se requiera. Para coordinar las actividades correspondientes en torno al módulo complementario de MAPS Profesionalización, además de los recursos detallados con antelación, también se le ha asignado el apoyo del personal adscrito al Instituto de Profesionalización.



3. ¿Quién será el evaluador líder? Si aún no ha sido escogido, ¿cómo se seleccionará al evaluador líder?

En la implementación de la metodología MAPS central y módulo complementario de Profesionalización, el evaluador líder es:

Xavier Vizcaíno Acosta – Consultor internacional experto en compras gubernamentales con más de 20 años de experiencia en consultoría y proyectos en 13 países. Ha trabajado con múltiples organismos internacionales y empresas privadas.

Amplia experiencia en consultorías de evaluación de la gestión pública, generación de políticas, evaluación de los sistemas de compras públicas principalmente a través de la metodología OECD/DAC (MAPS), asesoría en innovación de compras gubernamentales, evaluación de impacto de proyectos principalmente para el Banco Interamericano de Desarrollo.

4. ¿Quiénes son las otras personas que integrarán el equipo de evaluación, cuáles son sus roles y cómo serán seleccionadas?

Carlos Ortiz – Consultor internacional experto en contratación pública especializado en medir el desempeño de los sistemas de adquisiciones públicas, quien liderará la evaluación de los indicadores cuantitativos de desempeño. Ingeniero industrial y eléctrico graduado de la Universidad de los Andes en Bogotá con una maestría en Investigación de Operaciones de la Universidad de Warwick. Hizo parte del equipo de consultores que diseñó "Colombia Compra Eficiente" en 2009. Es especialista en estudios cuantitativos de compras públicas, como análisis de impacto regulatorio, análisis de desempeño y visualizadores de datos, entre otros. Ha participado como consultor para el Banco Mundial y el BID en la estimación de indicadores de desempeño de evaluaciones MAPS en República Dominicana, Panamá, Honduras, Nicaragua, Colombia, Ecuador, México y Perú.

César Alejandro Chávez – Consultor nacional experto en contratación pública, quien será el responsable de colaborar en la redacción de la nota conceptual y análisis contextual; participar en la preparación de labores para la actualización del conjunto de indicadores cualitativos y cuantitativos; brindar apoyo para la evaluación de los indicadores cualitativos de desempeño; participar en la preparación de la versión del informe de evaluación y en la elaboración y revisión del borrador del informe final; instruir a los funcionarios del gobierno sobre las pautas a seguir para la formulación del plan de acción destinado a superar los hallazgos resultantes de la aplicación de la metodología y liderar la redacción del borrador de plan y validar el texto final.



Martha Elena Castro – Egresada de la Universidad Autónoma Metropolitana, con maestría en Derecho Empresarial Corporativo por la Escuela Superior de Ciencias Jurídicas HUMANITAS. De 2010 a 2019 ocupó diversos cargos en la Secretaría de la Función Pública: Directora de Inconformidades en la Dirección General de Controversias y Sanciones en Contrataciones Públicas; Directora de Normatividad en la Unidad de Normatividad de Contrataciones Públicas y Directora de Legislación y Normatividad en la Unidad de Asuntos Jurídicos de dicha dependencia federal. Anteriormente había laborado por tres años en la Administración General Jurídica del Servicio de Administración Tributaria. Su experiencia tanto en áreas contenciosas como consultivas-normativas en materia de contrataciones públicas, le permite tener una amplia visión del funcionamiento interno del aparato gubernamental, particularmente de su actividad contractual.

Será responsable de coordinar la obtención de la información, analizar y verificar que la información de respaldo sea suficiente y pertinente previo a su análisis, atenderá las dudas que le puedan surgir al equipo evaluador respecto a la correcta aplicación de la Metodología y puntos específicos en torno a los criterios de evaluación que corresponda.

Equipo de evaluación de la Secretaría de Administración

CONCEPTO	NO.	RESPONSABLE
Pilar No. 1 Marco Legal, regulatorio y de políticas	1	Ruben Izaguirre Guajardo Coordinador Jurídico
	2	Luis Fernando Gzz Garcia Jefe de Contratos
Pilar No. 2 Marco Institucional y de Capacidad de Gestión	3	Dayna Torres Escobedo Jefe de Recursos Humanos
	4	Alma Fernanda Valle Paredes Análista de Gestión Estratégica
Pilar No. 3 Comportamiento de contratación y prácticas de mercado	5	Carlos Javier González Jasso Coordinador de Gestión Estratégica
	6	Juan Manuel Hinojosa Vonborstel Director de Adquisiciones
	7	Paola Gabriela Serrano Rodríguez Directora de Concursos
Pilar No. 4 Rendición de cuentas, integridad y transparencia	8	Ruben Izaguirre Guajardo Coordinador Jurídico
	9	Jorge Luis Pérez Licea Jefe de Transparencia

Su rol se desarrollará en cada uno de los pilares y consistirá en el levantamiento de toda la información que constituirá el respaldo de documentación y datos que será entregado al



equipo de consultores, aunado a que dichos coordinadores conformarán una coadyuvancia técnica de gran apoyo para el equipo consultor, en la medida que lo ayudarán a comprender e interpretar la información cuando llegara a resultar compleja, puesto que dichos servidores públicos conocen plenamente sus procesos y el origen de la documentación e información proporcionada.

VI. Partes interesadas

1. ¿Quiénes son las partes interesadas clave que deben estar involucradas en la evaluación MAPS central?

Tipo de función o entidad	Nombre de entidad en el país, incluida información de contacto
<p>Autoridad a cargo de la evaluación (típicamente la autoridad reguladora, el ministerio o el gobierno central)</p> <p>La Secretaría de Administración es responsable de apoyar a las dependencias del Gobierno de Nuevo León en la adquisición de sus bienes, servicios, recursos materiales y desarrollo de sistemas administrativos que requieran; así como planear y programar con las Dependencias, la selección, contratación y capacitación del personal; además de establecer las políticas públicas y criterios para el uso de los equipos de cómputo, comunicación digital y tecnología en el Gobierno Estatal.</p>	<p>Secretaría de Administración Lic. Gloria María Morales Martínez gloria.morales@nuevoleon.gob.mx</p>
<p>Autoridades responsables de la presupuestación, el pago y los procedimientos financieros.</p> <p>La Dirección de Administración Financiera es responsable de realizar los pagos de conformidad con el presupuesto de Egresos del Estado, en función de los flujos y la disponibilidad de los recursos financieros; así como establecer los criterios de programación del pago estatal con base</p>	<p>Dirección de Administración Financiera Rosalva González Zuñiga rosalva.gonzalez@nuevoleon.gob.mx Confirmada</p>



<p>en las perspectivas de las finanzas públicas estatales; otra de las funciones es administrar los valores que integran las inversiones financieras del Gobierno del Estado y de aquellos recursos en custodia, propiedad de terceros y realizar las acciones conducentes para que los productos financieros que se obtengan por la inversión de tales recursos se ajusten a las condiciones prevalecientes en los mercados financieros.</p>	
<p>Autoridades a cargo de controles y auditorías internas y externas</p> <p>Contraloría y Transparencia Impulsar la cultura de la legalidad y la ética como ejes rectores del servicio público, fortaleciendo los procesos de control interno, transparencia y rendición de cuentas, para la prestación de servicios de calidad y el desempeño honesto y eficiente de servidores públicos.</p> <p>Auditoría Superior del Estado La Auditoría Superior del Estado de Nuevo León es un organismo técnico, superior de fiscalización y control gubernamental, auxiliar del Congreso del Estado en su función de revisión de las cuentas públicas presentadas por los sujetos de fiscalización, dotado de autonomía técnica y gestión, de conformidad con lo establecido por la Ley de Fiscalización Superior del Estado de Nuevo León.</p>	<p>Órgano Interno de Control Lic. Mauricio Martínez Cortés Confirmado mauricio.martinezc@nuevoleon.gob.mx</p> <p>Contraloría y Transparencia Gubernamental Mtra. María Teresa Herrera Tello maria.herrera@nuevoleon.gob.mx Pendiente Confirmar</p> <p>Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos y Responsable de la Unidad de Transparencia de la ASENL Lic. Gerardo Cárdenas Torres gcardenas@asenl.gob.mx Pendiente de Confirmar</p>
<p>Cuerpos de competencia</p> <p>Comisión Federal de Competencia Económica</p> <p>Es el órgano constitucional autónomo del Estado mexicano, que tiene su mandato establecido en el artículo 28 de la Constitución Política. Tiene la responsabilidad de vigilar, promover y</p>	<p>Mtra. Andrea Marval Saltiel Comisionada Presidenta de la COFECE Pompa Michel Ricardo rpompa@cofece.mx Gómez Quiroz María del Carmen mgomezq@cofece.mx Confirmada</p>



<p>garantizar la competencia y libre concurrencia en el país, para que los mercados funcionen eficientemente, en favor de los consumidores. Su enfoque es que existan las condiciones para que las empresas, comercios, negocios y profesionistas que venden bienes y servicios puedan competir entre ellos.</p>	
<p>Comisión de Servicio Público</p> <p>Corresponde la Administración de personal, elaborar y proponer las normas de admisión de personal de la Administración Pública del Estado; determinar la metodología conducente en el reclutamiento, selección, inducción, orientación y mejoramiento del personal, y vigilar su observancia, así como la profesionalización del mismo.</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos Lic. Adolfo Prieto Sánchez Adolfo.prieto@nuevoleon.gob.mx Confirmado</p>
<p>Organismos de investigación, Academia</p>	<p>Director de Relaciones Institucionales y con Gobiernos del Tecnológico de Monterrey - Mtro. Eduardo Esteban Romero Fong eduardo_romero@tec.mx Confirmado</p> <p>Director de la Escuela de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Monterrey Dr. Arturo Azuara Flores – arturo.azuara@udem.edu Confirmado</p> <p>Director de la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL Dr. Mario Alberto Garza Castillo mario.garzacas@uanl.mx Pendiente Confirmar</p>



<p>Socios internacionales ocupados en contratación pública en el país (si es aplicable y que de otra forma no participen en la evaluación, por ejemplo, a través del Grupo de Asesoramiento Técnico)</p> <p>Open Contracting Partnership es una colaboración que abre espacios de diálogo entre gobiernos, empresas, la sociedad civil y especialistas en tecnología para transparentar y transformar la contratación pública en todo el mundo. Combina los datos abiertos y el gobierno abierto para asegurar que los fondos públicos se empleen de manera abierta, justa y eficaz.</p> <p>Impulsa la mejora de la relación calidad-precio, la integridad pública y la prestación de servicios posibilitando que la contratación pública deje atrás los procesos cerrados y la pesada burocracia para adoptar servicios digitales justos, eficientes y “de diseño abierto”.</p>	<p>Open Contracting Partnership Oscar Hernández ohernandez@open-contracting.org <u>Confirmado</u></p>
<p>Secretaría de Economía</p> <p>Dependencia encargada de instrumentar, implementar y ejecutar las políticas y programas del Estado, relativas al fomento de las actividades económicas, aprobadas por la persona titular del Poder Ejecutivo, y en cumplimiento de lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo.</p>	<p>Mtro. Ivan Rivas Rodríguez ivan.rivas@nuevoleon.gob.mx Pendiente de confirmar</p>
<p>Secretaría de Medio Ambiente</p> <p>Establecer, instrumentar y aplicar la política estatal en materia de conservación de los recursos naturales y de los ecosistemas, adaptando al Estado a los efectos del cambio climático, mitigando al mismo tiempo las emisiones de gases de efecto invernadero, con la</p>	<p>Mtro. Félix Arratia Cruz felix.arratia@nuevoleon.gob.mx Pendiente de confirmar</p>



<p>finalidad de construir una ciudadanía comprometida con la sostenibilidad, incluyente con las personas y los seres vivos vulnerables.</p>	
<p>Secretaría de Movilidad</p> <p>Encargada de formular, conducir, planear y evaluar la política de movilidad mediante la responsabilidad de conservar y asegurar que las necesidades de tráfico protejan el bienestar y seguridad social de los ciudadanos; el desarrollo urbano estatal implementará una mejor estrategia de planeación en la distribución de la urbanización; y de la proyección y construcción de las obras públicas teniendo como objetivo el beneficio social de la población y el crecimiento económico del Estado, que le conciernen a las dependencias de la Administración Pública del Estado.</p>	<p>Dr. Hernán Manuel Villarreal Rodríguez hernan.villarreal@nuevoleon.gob.mx Pendiente de confirmar</p>
<p>Coparmex NL</p> <p>La Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX, es un Sindicato Patronal de afiliación voluntaria que tiene como objetivo conjuntar a empresarios de todos los sectores, mismos que a su vez; tienen el propósito de encontrar su representación dentro del ámbito laboral y social.</p> <p>Es un organismo que goza de total independencia y que busca lograr una armonía en las relaciones de los empresarios, entre ellos mismos y con los trabajadores.</p>	<p>Directora de Coparmex Nuevo León Mtra. Cecilia Carrillo López ccarrillo@coparmexnl.mx Pendiente de confirmar</p>
<p>Consejo Cívico de las Instituciones</p> <p>Asociación Civil Apartidista, sin fines de lucro, que fomenta la participación ciudadana, apoyando las organizaciones de la sociedad civil promoviendo una gestión gubernamental virtuosa.</p>	<p>Directora de Consejo Cívico de las Instituciones Mtra. Sandrine Molinard Babin info@consejocivico.org.mx Pendiente de Confirmar</p>
<p>Hagámoslo Bien</p>	<p>Directora de Hagámoslo Bien Mtra. Mariana Perales Soto Mariana.perales@hagamoslobien.org Confirmada</p>



<p>Asociación civil que promueve la Cultura de la Legalidad. No forma parte de ningún partido político, empresa o iglesia.</p>	
<p>Unidades Compradoras</p>	<p>Servicios de Agua y Drenaje Arq. Juan Ignacio Barragán Villarreal jbarragan@sadm.gob.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Fideicomiso de Proyectos Estratégicos FIDEPROES Ing. José Francisco Gutiérrez Cantú Brenda.berlanga@fideproesnl.gob.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Servicios de Salud Nuevo León, O.P.D Dra. Alma Rosa Marroquín Escamilla Alma.marroquin@saludnl.gob.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Unidad de Integración Educativa Dra. Sofía Leticia Morales Garza Particular.senl@uienl.edu.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Parque Fundidora Lic. Jean Joseph Leautaud Russek jeanlr@parquefundidora.org Pendiente de confirmar</p> <p>Obras Públicas</p> <p>Instituto Constructor de Infraestructura Física Educativa y Deportiva de Nuevo León (ICIFED) Arq. Javier Fidencio Martínez Lankenau dir.general@icifednl.gob.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Red Estatal de Autopistas Ing. Mauricio Zavala Martínez Red.estatal@redestatal.com.mx Pendiente de confirmar</p>



Unidades Auditoras	<p>Lic. Graciela Contreras Salazar Titular del Órgano de Control Interno de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado</p> <p>graciela.contreras@nuevoleon.gob.mx Pendiente de confirmar</p> <p>Lic. Jorge Armando Sosa Morales Titular del Órgano de Control Interno de la Secretaría de Movilidad y Planeación Urbana</p> <p>jorge.sosam@nuevoleon.gob.mx Pendiente de confirmar</p>
---------------------------	---

Se hace la acotación que por lo que hace al módulo complementario de Profesionalización, las partes interesadas son las mismas que se enuncian en la Tabla que antecede, con especial énfasis en las partes interesadas clave del sector educativo.

2. ¿Cómo se les va a involucrar, particularmente en la recolección de información y en la validación de hallazgos y recomendaciones?

Quienes tengan información relevante para criterios de evaluación puntuales se les va a solicitar la entrega de la información, además de que se concertarán reuniones y entrevistas para que con base en esa interacción se obtenga información más precisa. Una vez que ha finalizado la etapa de recolección de información, en la segunda etapa se les involucra al invitarlos a un taller organizado para compartir con ellos la matriz de indicadores con los respectivos hallazgos y recomendaciones. En esta fase, las partes interesadas clave tienen la oportunidad para exponer sus observaciones y para realizar, en su caso, las adecuaciones que resulten de este taller.

VII. Comunicación y uso de la evaluación

1. ¿En qué idioma se llevará a cabo la evaluación? ¿La evaluación será traducida a otro(s) idioma(s)?

La evaluación, así como el escrito que se obtiene como producto de esta actividad, se realiza en español al ser el idioma oficial del Estado de Nuevo León, México.

2. ¿Cómo serán comunicados, publicados y utilizados los resultados de la evaluación?



En caso de ser aprobada la evaluación por la Secretaría MAPS, el informe será publicado en el Sitio web de MAPS. También podrá incluirse en comunicaciones e incorporar un link en el sitio WEB de SECOP.

Los resultados van a ser utilizados para incorporarse a los planes sectoriales, a efecto de armonizarlos conforme a estos resultados que den lugar a la promoción de las acciones.

VIII. Resultados y cronograma

En la siguiente tabla a continuación se resumen los principales productos, responsables y fechas estimadas para la realización de la evaluación.

<u>Hito</u>	<u>Responsable</u>	<u>Cooperación con</u>	<u>Fechas límite</u>
Nota conceptual	Institución Líder	Comité directivo de la evaluación	12 de junio 2023
Arreglos organizacionales y logísticos (incluida la selección del equipo de evaluación y asegurar que la información y los datos requeridos estén disponibles)	Institución Líder	Comité directivo de la evaluación	16 de junio 2023
Análisis del contexto del país	Equipo de evaluación	Comité directivo de la evaluación	19 de junio 2023
Levantamiento de información preliminar	Equipo de evaluación	Comité directivo de la evaluación	19 de junio 2023
Taller de lanzamiento	Instituciones Líder	Comité directivo de la evaluación	23 de junio 2023
Evaluación del sistema de contratación pública <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicar indicadores MAPS utilizando el enfoque de tres pasos (consulte la Guía de Usuario, párrafos 13-24) 	Equipo de evaluación	Comité directivo de la evaluación	30 de julio 2023
Desarrollo de recomendaciones y prioridades de reforma	Equipo de Evaluación	Comité directivo de la evaluación	6 de agosto 2023



<u>Hito</u>	<u>Responsable</u>	<u>Cooperación con</u>	<u>Fechas límite</u>
Validación de hallazgos	Equipo de evaluación	Partes interesadas	4 de agosto 2023
Informe de Evaluación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Borrador ▪ Revisión/Comentarios ▪ Informe final 	Equipo de Evaluación	Comité directivo de la evaluación Para el proceso de aseguramiento de calidad MAPS: Secretaría MAPS y Grupo Asesor Técnico de la Evaluación (GATE/ATAG)	Informe en Borrador: 18 de agosto 2023. Comentarios: 8 de septiembre 2023. Informe Final: 15 de septiembre 2023.
Publicación del informe de evaluación MAPS	Secretaría MAPS		30 de septiembre 2023.

Se estima que el informe de la evaluación MAPS tanto central como complementario estará listo en el mes de septiembre de 2023, siguiendo el cronograma presentado a continuación:



CRONOGRAMA MAPS NUEVO LEÓN 2023																																								
Estado de Nuevo León	30-ene	6-feb	13-feb	20-feb	27-feb	6-mar	13-mar	20-mar	27-mar	3-abr	10-abr	17-abr	24-abr	1-may	8-may	15-may	22-may	29-may	5-jun	12-jun	19-jun	26-jun	3-jul	10-jul	17-jul	24-jul	31-jul	7-ago	14-ago	21-ago	28-ago	4-sep	11-sep	18-sep	25-sep	2-oct				
Solicitud para realizar MAPS		1	1																																					
Establecer Comité Directivo Evaluación CDE		1																																						
Preparación Nota conceptual						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
Revisión NC																1	1	1	1	1	1																			
Definición equipo evaluador en la Secretaría		1					2																																	
Capacitación en metodología			1					2	2																															
Preparación análisis contextual																1	1	1	1	1	1	1																		
Levantamiento preliminar de información							1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																		
Taller de lanzamiento																						1																		
Evaluación																						1	1	1	1	1	1													
Desarrollo de recomendaciones y prioridades de reforma																									1	1														
Taller de Validación de hallazgos																										1														
Redacción del borrador																											1	1												
Comentarios																													1	1	1	1	1							
Redacción de informe para no objeción																															1	1								
Revisión metodología																																	1	1						
Taller de cierre																																						1		

CLAVE	
1	MAPS CORE
2	MAPS PPP



IX. Presupuesto y soporte externo

1. ¿Cuál es el costo total de la evaluación?

USD 89.600,00, según estimaciones informadas en el cuadro adjunto.

2. ¿Qué tanto soporte externo (si lo hubiere) y presupuesto serán necesarios?

Soporte técnico a través de consultorías detalladas en el cuadro adjunto.

3. ¿Quién contratará a los expertos externos (consultores)?

Banco Interamericano de Desarrollo

4. ¿Quién será responsable por los arreglos logísticos (coordinación de espacios, entrevistas, etc.)?

Gobierno de Nuevo León

Tabla de estimación de presupuesto:

Aspecto	Costo USD
Taller de arranque	\$4.000,00
Taller de validación	\$4.000,00
Honorarios y misiones consultor internacional	\$45.000,00
Honorarios consultor indicadores	\$16.500,00
Honorarios y misiones consultor local	\$27.500,00
Traducción informe final	\$10.000,00
TOTAL	\$107,000

