



**MAPS**

Metodología para la Evaluación  
de los Sistemas de Contratación Pública

# Profesionalización

---

**MÓDULO COMPLEMENTARIO**



# Tabla de contenido

---

Objeto y Utilización de la Metodología .....	3
Marco Analítico de MAPS .....	3
El Módulo de Profesionalización del MAPS .....	3
Cumplimiento con la Metodología MAPS.....	5
Preámbulo.....	7
Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política .....	9
Prof-Indicador 1. El marco legal incluye reglamentos adecuados sobre la profesionalización de la contratación pública. ....	10
Prof-Subindicador 1(a) Reglas sobre la Profesionalización.....	10
Prof-Subindicador 1 (b)- Reglas sobre la participación del sector privado.....	10
Prof-Indicador 2. Reglas y herramientas de implementación de apoyo para la profesionalización de contratación pública .....	11
Prof-Subindicador 2(a) - Reconocimiento de la contratación pública como función profesional.....	12
Prof-Subindicador 2 (b) - El reglamento de implementación define la política de profesionalización .....	12
Prof -Subindicador 2(c) Compras estratégicas y especializadas, objetivos horizontales de política y obligaciones internacionales.....	13
Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión.....	14
Prof-Indicador 3. La profesionalización es un componente clave del sistema de contratación pública	14
Prof- Subindicador 3(a) - La política de profesionalización forma parte de una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidad en contratación pública .....	14
Prof-Indicador 4. La profesionalización se está realizando en un ambiente de planeación, monitoreo y evaluación .....	15
Prof Subindicador 4(a) Planeación de la profesionalización.....	15
Prof-Subindicador 4(b) Los sistemas de información para contratación pública incluyen datos idóneos para el apoyo eficiente de la profesionalización .....	16
Prof-Subindicador 4(c) - Monitoreo y evaluación de la política de profesionalización .....	17
Prof - Indicador 5. La profesionalización se basa en principios y normas acertados .....	17
Prof-Subindicador 5(a) - La política de profesionalización está basada en principios y normas sólidos .....	18



Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado.....	18
Prof-Indicador 6. El sistema de contratación pública cuenta con mecanismos financieros adecuados para financiar el costo de la educación, capacitación y certificación de los profesionales en contratación pública.....	19
Prof-Subindicador 6 (a) Disponibilidad de recursos de presupuesto suficientes .....	19
Prof-Indicador 7. La contratación pública se reconoce como un plan de carrera profesional en el servicio público del país .....	20
Prof-Subindicador 7(a) - Existencia de un marco de competencias en contratación pública .....	20
Prof-Subindicador 7(b) Existencia de un plan de carrera para contratación pública dentro del servicio civil .....	20
Prof-Subindicador 7(c) El plan de carrera de contratación pública es competitivo, comparado con el resto del servicio civil.....	21
Prof-Indicador 8. Las condiciones del mercado favorecen el desarrollo de la profesionalización.....	21
Prof-Subindicador 8(a) El mercado es competitivo en materia de profesionalización .....	22
Prof-Subindicador 8(b) Acceso a activos de profesionalización .....	22
Prof-Subindicador 8(c) Mercado de profesionalización abierto e inclusivo .....	23
Pilar IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia del sistema de contratación pública .....	23
Prof-Indicador 9. La política de profesionalización considera aspectos de ética y responsabilidad .....	23
Prof-Subindicador 9(a) Consideraciones de ética en la política de profesionalización .....	24
Prof-Subindicador 9(b) Gestión por resultados y rendición de cuentas.....	24
Prof-Indicador 10. El país cuenta con mecanismos que apoyan la integridad profesional en la contratación pública .....	24
Prof-Subindicador 10(a) Existencia de mecanismos adicionales de apoyo para la integridad profesional .....	25
Prof-Subindicador 10 (b) Implementación de mecanismos para sancionar a los profesionales por comportamiento antiético.....	25



# INTRODUCCIÓN

## Objeto y Utilización de la Metodología

---

The Methodology for Assessing Procurement Systems (MAPS) is intended to provide a harmonised tool for use in the assessment of public procurement systems. The methodology has been designed to enable a country, with or without support of external partners, to conduct an assessment of its procurement system to determine its strengths and weaknesses: the resulting information can serve as the basis for the design of harmonised system development and reform initiatives to improve capacity and to address weaknesses. The assessment provides the country with information it can use to monitor the performance of its system and the success of the reform initiatives in improving performance. In identifying weaknesses in the current system in a country, external partners are also provided with information that helps them determine risks to the funds they provide to partner countries.

## Marco Analítico de MAPS

---

El marco analítico de MAPS consta de una metodología central de evaluación y varios módulos complementarios.

La metodología central de MAPS ofrece un enfoque integral para la evaluación de sistemas de contratación pública. Define la estructura para realizar un análisis del contexto de país, presenta un sistema refinado de indicadores para la evaluación de la calidad y el rendimiento del sistema, en términos de sus productos y resultados, y describe los elementos clave del proceso de evaluación. La metodología central de MAPS es la base de cualquier evaluación MAPS.

Los módulos complementan la metodología central de la evaluación. Los módulos están enfocados en áreas específicas de la política de contratación pública y los países los pueden utilizar según sus necesidades individuales. Algunos de los módulos han sido diseñados como herramientas independientes. Sin embargo, y con el fin de facilitar un enfoque consistente e integral en las evaluaciones de contratación pública y sus reformas, generalmente se recomienda que la aplicación de un módulo MAPS siga o esté incorporado a una evaluación integral, que utilice la metodología central del MAPS. El módulo de profesionalización del MAPS ha sido diseñado para ser utilizado como una herramienta independiente de evaluación.

## El Módulo de Profesionalización del MAPS

---

El propósito de este módulo es suministrar una herramienta armonizada para su uso en la evaluación de la profesionalización. Los resultados de una evaluación integral y previa del sistema de contratación pública de un país pueden ser utilizados para garantizar un entendimiento adecuado del contexto, con el fin de facilitar una aplicación dirigida a este módulo específico.



La tabla que aparece a continuación enfatiza los indicadores de la metodología central que evalúan aspectos específicos en relación con la profesionalización. Sirve para ilustrar la información ya disponible, estableciendo el punto de partida para la evaluación del módulo.

<b>Evaluación Central de MAPS: indicadores específicamente vinculados a la profesionalización</b>	
<b>Subindicador</b>	<b>Criterios de evaluación</b>
<b>5(b)</b> Responsabilidades de la función normativa /reguladora	Las siguientes funciones están claramente asignadas a una o varias entidades, sin crear brechas o un traslape de responsabilidades: (j) respaldar la profesionalización de la función de contratación (por ejemplo, desarrollo de la descripción de funciones, perfiles de competencias, y acreditación y esquemas de acreditación y certificación para la profesión).
<b>8(a)</b> Capacitación, asesoramiento y asistencia	Se han establecido sistemas que contemplan: (a) programas sustanciales de capacitación continua, de calidad y contenido idóneos para las necesidades del sistema; (b) evaluaciones de rutina y ajustes periódicos basados en las necesidades y la retroalimentación; (...) (d) Una estrategia bien integrada con otras medidas que apuntan a desarrollar las capacidades de actores claves involucrados en las contratación pública.
<b>8(b)</b> Reconocimiento de contratación pública como una profesión	La administración pública del país reconoce la contratación como una profesión: (a) La contratación se reconoce como una función específica y los puestos de contratación se hallan definidos en diferentes niveles profesionales, con descripciones de carrera, y la especificación de las calificaciones y habilidades requeridas; (b) Los nombramientos y ascensos son competitivos y se basan en calificaciones y certificaciones profesionales; (c) El desempeño del personal se evalúa de manera regular y consistente, y se contempla el desarrollo del personal y su adecuada capacitación.

El propósito del módulo es proveer el siguiente valor adicional:

- Contar con una herramienta universal para evaluar el estado de profesionalización de la contratación pública.
- Identificar aspectos de la política respectiva de profesionalización, en donde se necesiten mejoras, al igual que la mejor manera de implementarlos.
- Tener indicadores para orientar y acelerar la implementación de la profesionalización de la contratación pública.

El módulo abarca los siguientes temas clave:



- Dentro del marco legal, reglamentario y de política de la contratación pública, existen reglas que proveen estabilidad a la política de profesionalización, lo mismo que la participación necesaria de los actores interesados, tanto públicos como privados.
- Desarrollo de un marco reglamentario-normativo en instrumentos de implementación que definan la política, reconozcan la importancia de la profesionalización y su impacto en las finanzas públicas y la calidad del gasto.
- Integración de la política de profesionalización como uno de los componentes clave del sistema de contratación pública, con mandatos claramente asignados a la función normativa/reguladora, e implementados bajo condiciones de planeación, monitoreo y evaluación.
- Mecanismos de financiación para la calificación y certificación de profesionales.
- El reconocimiento y utilización de estándares, mejores prácticas y herramientas reconocidos internacionalmente.
- La existencia de una carrera reconocida para profesionales en contratación pública.
- La consideración de aspectos de ética y rendición de cuentas.

El módulo consta de 10 indicadores y subindicadores de evaluación. Los indicadores se basan en cuatro Pilares de la metodología MAPS: a) el marco legal y de política; b) el marco institucional y capacidad de gestión; c) operaciones de contratación y prácticas del mercado; y, d) responsabilidad, integridad y transparencia del sistema de contratación pública.

Los indicadores se expresan en términos cualitativos y/o cuantitativos, según sea conveniente.

## Cumplimiento con la Metodología MAPS.

---

La evaluación modular debe cumplir con la Metodología central para la Evaluación de Sistemas de Contratación pública (MAPS), versión de septiembre 2017. La metodología comprende las siguientes secciones:

Sección I-Guía del Usuario

Sección II-Análisis del Contexto País

Sección III-Evaluación del sistema de contratación pública.

La metodología y todos sus módulos complementarios se encuentran disponibles en línea en <http://www.mapsinitiative.org/>.

La Secretaría MAPS ofrece su apoyo a todos los usuarios de la metodología MAPS, a solicitud, incluyendo lo siguiente:

- Asesoría para equipos de país para la planeación y gestión de una evaluación MAPS, incluida una revisión de calidad de la Nota Conceptual y de los Términos de Referencia para las evaluaciones MAPS.
- Asesoría para los equipos de evaluación sobre la metodología MAPS.



- Revisión de calidad de los informes de evaluación MAPS (en colaboración con el Grupo de Asesoría Técnica de MAPS) para la certificación de las evaluaciones que reúnan los niveles de calidad especificados.

Más información, modelos y orientación adicional sobre la aplicación de la metodología MAPS, y la transformación de sistemas de contratación pública, se encuentran disponibles en <http://www.mapsinitiative.org/>.



# EVALUACIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN

## Preámbulo

---

Este módulo de profesionalización hace referencia, no sólo al reconocimiento de la actividad de la contratación pública como profesión, sino también a las condiciones para que suceda dicho reconocimiento, tal y como se desarrolla en el subindicador 8 (b) de la metodología central (Reconocimiento de la actividad de contratación pública como profesión).

La profesionalización implica una transformación en la contratación pública, desde una función burocrática, hasta una función clave de gobierno, con personal altamente calificado, para lo cual, la profesionalización es un requisito necesario. Para el propósito de este módulo, el término profesionalización, aplicado a la contratación pública, tiene un doble sentido: (i) el proceso mediante el cual el oficio de la contratación pública entre las personas vinculadas a este, viene a constituir una profesión real de la más alta integridad y competencia, independiente o diferente de todas las demás profesiones existentes (la profesionalización, estricto sensu), y (ii) el proceso mediante el cual las competencias y habilidades de los funcionarios de contratación pública, en general, se mejoran y se reconocen, con el fin de entregar resultados integralmente mejores (profesionalismo). Ambos sentidos, diferentes pero no incompatibles, representan visiones complementarias que se incluyen en la descripción del Indicador 8 de la Metodología central, en la cual el No. 1 hace una referencia clara al significado de profesionalismo ("Estrategias y programas que están establecidos para el desarrollo de la capacidad del personal de compras y otros actores clave en la contratación pública" ), mientras que el No. 2 hace referencia a la profesionalización estricto sensu ("el campo de contratación es reconocido como profesión en la administración pública del país").

Aunque la profesionalización de la contratación pública es un requisito previo para poder hacer avances en la contratación pública, de la transición de un rol burocrático a una función estratégica de gobierno con personal altamente calificado, la profesionalización de la contratación pública en sí, vuelve a implicar la transformación de los sujetos que se dedican a la contratación pública, de la ejecución simple de tareas en cumplimiento a reglamentos rígidos, hacia profesionales que utilizan sus conocimientos, habilidades y criterios específicos para la profesión de la contratación pública. Dentro del marco de los principios básicos definidos en los reglamentos, los profesionales en contratación pública deben poder decidir estrategias, seleccionar las herramientas entre las existentes o crear nuevas según se requiera, establecer e implementar planes de acción, considerando los riesgos, el contexto operacional y la dinámica del mercado, entre otros elementos, con el fin de obtener los mejores resultados para la sociedad a quienes sirven.





La profesionalización de la contratación pública es un proceso complejo que exige la participación de múltiples actores, de varias maneras (públicas, privadas, desde la sociedad civil, asociaciones profesionales, de proveedores de capacitación, instituciones académicas, entre otras).

En este contexto, el rol del gobierno en general y (dependiendo las características y condiciones de cada sistema nacional) de las entidades de gestión en particular, que por un lado, deben promover las condiciones para que el profesionalismo se implante y se desarrolle (y lo que es más importante, no impedirlo) y por el otro, deben definir las condiciones de una carrera de contratación pública dentro de la administración pública, lo cual, (dependiendo del grado de desarrollo profesional en cada país y en cada momento, y sin implicar necesariamente la adopción de una denominación en especial, tal como "funcionario profesional", u otras que en las circunstancias de cada país podrían ser restrictivas o prohibidas) restringen el acceso a ciertos cargos en el camino a una carrera para los poseedores de ciertas competencias profesionales o credenciales, o que definan preferencias para la contratación de profesionales en contratación pública y establezcan requisitos de acceso a cargos de contratación pública adicionales a los de profesionalización, incluida la acreditación de habilidades específicas (tales como reglamentos nacionales, sistemas de información, herramientas específicas y requisitos específicos entre otras), controles sobre la rendición de cuentas e integridad en el ejercicio de la función y la provisión de una remuneración adecuada para atraer y retener a los profesionales.

Tal como se ha dicho en múltiples presentaciones conceptuales y artículos académicos, la profesionalización de la contratación pública está en una etapa inicial, en donde muchas de las definiciones sobre requisitos y mejores prácticas están en un proceso de desarrollo. Las mismas presentaciones conceptuales y artículos académicos han sido enfáticos en recomendar que las estrategias de apoyo para los procesos de profesionalización en contratación pública no deben ser taxativas, sino enfocadas en el suministro de herramientas y recursos que apoyen los esfuerzos de los países hacia la profesionalización.

Para la evaluación de la profesionalización en un sistema nacional de compra, este módulo se enfoca más en la existencia de condiciones (marco normativo y político, capacidad institucional y de gestión, capacidad operacional y de mercado, y el sistema de integridad), que favorezcan y fomenten el desarrollo de la profesión, que en las acciones de "dirección" y "control" de la profesionalización por el gobierno del caso, (ya que este último implicaría un riesgo importante, por un lado de la politización y burocratización de la profesión desde su base, y por otro, la fragmentación y anarquización de la profesión mediante el desarrollo de tantas "profesiones de contratación pública" como gobiernos controlen su desarrollo. Lo mismo que en las demás profesiones, la profesionalización de la contratación pública debe ser promovida y desarrollada por entidades profesionales o instituciones académicas (según el modelo que mejor convenga para cada realidad).

Un elemento importante en la evaluación de la profesionalización es la consideración en todos los instrumentos de implementación (en reglas de implementación, documentos de política, marcos de competencia, el progreso dentro la carrera, entre otras), de los diferentes niveles profesionales y de especialización, de la mano con las diferentes niveles de calificación y competencia necesarias, dependiendo del grado de sofisticación del conocimiento, experiencia y criterio profesional que se requieran en cada uno de las áreas específicas de las actividades del profesional en contratación pública.



Como proceso, la profesionalización de la contratación pública podría adoptar caminos diferentes en el camino hacia la garantía del ejercicio de la función por personal altamente calificado. Ese camino podrá incluir entre otros:

(a) El reconocimiento por parte de los funcionarios de contratación pública de la función normativa /reguladora y del servicio público del país, de la existencia de la profesión lo mismo que de su función estratégica en la implementación de opciones políticas en las entidades de contratación pública;

(b) La definición de normas para la conducta profesional, que sean explícitas, sistemáticas, obligatorias y orientadas hacia el servicio al público; que se integren en los códigos de ética, cuya violación implique la aplicación de sanciones para los profesionales, que en casos graves, puedan incluir la exclusión del infractor de la profesión y sus privilegios;

(c) La educación como mecanismo para la generación o mejora de habilidades profesionales, que tengan importancia para el ejercicio de las funciones de compra a través de actividades de enseñanza formal, además de experiencia laboral;

(d) La acreditación, a través de la cual, la entidad que forme parte o que dependa del empleador (en el caso de la compra estatal, una entidad pública, incluida la función normativa/reguladora) otorgue reconocimiento a la persona que reúne los requisitos especificados para el ejercicio de la función de contratación pública dentro del empleador respectivo (en el caso de compra estatal, dentro de la entidad, sector o país), principalmente diseñado para verificar el dominio de las reglas, instrumentos, sistemas y herramientas del sistema de compra correspondiente;

(e) La certificación como el proceso mediante el cual una entidad independiente del empleador, los empleados y los proveedores de educación, otorgue reconocimiento a una persona que reúna los requisitos de competencia necesarios para la ejecución de una tarea de compra, en general, sin miras a las especialidades de una entidad, sistema o país en particular, incluida la aplicación, evaluación, decisión sobre certificación, vigilancia y renovación de certificación, y la utilización de certificados y logos;

(f) La definición de áreas de ejercicio reservadas para los profesionales de contratación pública, que excluye su ejercicio por parte de personas no reconocidas como profesionales ("cierre ocupacional"), con nombramiento o propia promoción competitiva, basado en calificaciones y competencias especificadas;

(g) El establecimiento de niveles de remuneración, desarrollo de personal y capacitación de acuerdo con su jerarquía profesional, nivel de educación, experiencia, y riesgos en el ejercicio de la profesión de contratación pública, cuyo rendimiento está siendo evaluado periódica y consistentemente.

## Pilar I. Marco legal, regulatorio y de política

---

El Pilar I de la metodología central del MAPS evalúa el marco legal, reglamentario y de política de la contratación pública. Evalúa la idoneidad de la estructura del marco legal, su claridad, y la jerarquía de los varios instrumentos con el fin de minimizar las inconsistencias en su aplicación. El Pilar I comprende tres indicadores y un total de 18 subindicadores.

Esta evaluación de profesionalización examina (1) si el marco legal existente incluye disposiciones adecuadas y claras que propendan por un apoyo efectivo a la profesionalización de la contratación pública,



y (2) si los reglamentos y herramientas de implementación complementan el marco legal y apoyan la profesionalización de la contratación pública.

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

El indicador abarca la manera en la cual los instrumentos legales y normativos regulan la profesionalización de la contratación pública.

Con el fin de brindar estabilidad a la profesionalización a nivel del marco legal, es importante que se establezcan normas que definan claramente la profesionalización como objetivo estratégico en el sistema de contratación pública. Como se trata de una área en la cual una participación equilibrada de los sectores público y privado es esencial (incluida la función normativa /reguladora, las instituciones académicas públicas y privadas, las asociaciones profesionales, los proveedores de contenido y capacitación, las entidades de certificación (entre otras), el marco legal debe incluir referencias a dicha participación, o al menos, no contener disposiciones que puedan llegar a ser restrictivas de la participación del sector privado.

Este indicador se divide en dos subindicadores (a-b), que se evalúan independientemente.

### Prof-Subindicador 1(a) Reglas sobre la Profesionalización

Este subindicador evalúa si el marco legal incluye una definición clara de la profesionalización como objetivo estratégico.

El marco legal debe constituir una base estable de largo plazo para la profesionalización, incluido el compromiso legislativo de definir la profesionalización como objetivo estratégico para ser implementada en el sistema nacional de contratación pública, lo mismo que una atribución clara de competencias y definición de responsabilidades en relación con la profesionalización.

#### Prof-Subindicador 1(a) Criterios de evaluación:

El marco legal reúne las siguientes condiciones:

- (a) La profesionalización de la función de contratación pública se establece inequívocamente como objetivo estratégico;
- (b) Los roles, funciones y responsabilidades de las entidades públicas en relación con la profesionalización están claramente definidos y asignados.

### Prof-Subindicador 1 (b) - Reglas sobre la participación del sector privado

Este subindicador evalúa el marco legal para garantizar que no se impongan restricciones sobre la participación pública en el mercado de profesionalización para la contratación pública. Como principio general, las instituciones académicas, los proveedores privados de capacitación y el sector privado en general, no deben estar excluidos ni desmotivados para participar en la prestación de servicios educativos, capacitación y certificación de competencias en contratación pública. No debe haber restricciones para las entidades de certificación, diferentes a las del Estado, o de los proveedores de educación o capacitación, en el otorgamiento de certificación de competencias en contratación pública.



La participación de entidades financiadas con recursos públicos y de empresas del Estado en el mercado de profesionalización deberá estar regida por reglas que establezcan igualdad de condiciones para todos los competidores y no deben estar sujetas a ningún trato preferencial en subsidios, exenciones, o la fijación de precios tan bajos que inhiban la participación del sector privado en el mercado.

#### **Prof Subindicador 1(b) Criterio de evaluación:**

El marco legal reúne las siguientes condiciones:

- (a) Garantiza que no haya barreras de participación en el mercado de profesionalización para la contratación pública
- (b) 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.

## **Prof-Indicador 2. Reglas y herramientas de implementación de apoyo para la profesionalización de contratación pública**

Es esencial reconocer que cualquier proceso de profesionalización requiere de tiempo para adquirir momentum y producir resultados; y que la profesionalización de la contratación pública no es una excepción a esta regla.

Las primeras señales de la profesionalización de la contratación pública emanan del reconocimiento de la práctica de la contratación pública como función profesional, lo cual requiere la aplicación de conocimientos y experiencias especializados, juicio profesional y un conjunto de valores éticos, junto con una remuneración que corresponda a una actividad de carácter profesional.

Aunque no todas las condiciones necesarias para el pleno desarrollo de la profesión estén presentes, todos aportan al mejoramiento de las prácticas de compra, y darle el reconocimiento de la existencia a la profesión es el punto de partida alrededor del cual se empieza a consolidar otros aspectos del proceso.

Por ejemplo, es posible que no exista un consenso sobre los conocimientos que apoyan a la profesión; es posible que todavía no estén consolidados, ni desarrollados en un solo cuerpo de conocimiento; es posible que los códigos de ética no hayan sido adoptados. Sin embargo, el reconocimiento de la actividad como profesión constituye un apoyo mutuo con otras mejoras que gradualmente empiezan desarrollarse. El reconocimiento de la existencia de la profesión va de la mano con el desarrollo del cuerpo de conocimiento, código de ética, y la práctica de actividades especializadas, y posiblemente restringidas.

En ese sentido, el enfoque oficial a los aspectos estratégicos y operacionales de la profesionalización que conduzcan al reconocimiento de actividades de la contratación pública como profesión, por el gobierno y, especialmente las funciones normativas/reguladoras para la contratación pública y finanzas públicas, deben estar documentados en los instrumentos de implementación (tales como políticas, planes, definiciones de cargos y los marcos de competencia, entre otros), que desarrollen y detallen aspectos que el marco normativo haya definido a nivel de objetivos estratégicos.

Las políticas e instrumentos definidos deben enfatizar la importancia de la profesionalización y sus efectos. Dicho reconocimiento debe darse, no sólo de las autoridades del sistema nacional de contratación pública (reconocimiento interno), sino también debe incluirse en los documentos oficiales que rigen la gestión de las finanzas públicas y/o el sistema de gobernabilidad del país (reconocimiento externo), como reflejo de la conciencia del papel esencial de la profesionalización en la mejora del desempeño, eficacia y ahorros en el sistema de compras y sus impactos en las finanzas públicas y mejoras de la calidad del gasto.



Este indicador verifica que los reglamentos y herramientas de implementación del sistema de contratación pública incluyan el apoyo para la profesionalización, lo mismo que el reconocimiento, tanto interno como externo, de la importancia de la profesionalización en las actuaciones de sistema nacional de contratación pública. Este indicador incluye tres subindicadores (a-c).

### **Prof-Subindicador 2(a) - Reconocimiento de la contratación pública como función profesional**

El propósito de este subindicador es verificar el reconocimiento de la contratación pública como función profesional en la implementación de reglas, documentos de política y otros instrumentos de implementación.

El reconocimiento de la contratación pública como función profesional no conlleva la adopción de denominaciones específicas que incluyan la referencia "profesional", en su título o en la descripción del cargo, lo cual en términos del reglamento específico de un país podría restringir su uso, o hasta prohibirlo.

Aunque, claramente, no todas las actividades de la contratación pública requieren conocimientos de alta sofisticación, ni criterios profesionales (por ejemplo, hacer un mercado casero, o hacer compras por e-catálogos en línea), los instrumentos de implementación deberán reconocer la necesidad de tener personal calificado, profesionales de contratación pública, para la adecuada gestión de compras complejas y estratégicas, la existencia de una tendencia gradual hacia la exigencia de personal con ese perfil para las posiciones clave en el sistema, en la medida que dicho personal esté razonablemente disponible en términos de calidad y cantidad suficientes de acuerdo a las necesidades del sistema.

#### **Prof Subindicador 2(a) Criterios de evaluación:**

Las reglas de implementación, documentos de política y otros instrumentos reconocen:

- (a) La actividad de contratación pública como profesión;
- (b) La contratación pública como función específica con diferentes niveles profesionales, especializaciones, y un alto grado de multidisciplinariedad;
- (c) La importancia de la profesionalización para el incremento de la ejecución del sistema de contratación pública;
- (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).

### **Prof-Subindicador 2 (b) - El reglamento de implementación define la política de profesionalización**

La profesionalización de las actividades de contratación pública es un esfuerzo continuo y a largo plazo que requiere estabilidad a lo largo del tiempo, lo mismo que el compromiso de recursos para poder producir resultados sostenibles. Por esta razón, es importante tener un reglamento y otras herramientas de implementación que muestren el alto nivel de compromiso con la profesionalización, y que ofrezcan un marco general que genere la estabilidad necesaria.

Tal como se indicó arriba, el enfoque oficial a los aspectos estratégicos y operacionales de la profesionalización deben estar documentados en los instrumentos de implementación que desarrollan y detallan aspectos que el marco normativo han detenido a nivel de objetivos estratégicos, con el fin de que



el esfuerzo para garantizar las metas de la profesionalización tenga un marco de referencia estable y sistémico.

El propósito de este subindicador es verificar la existencia, calidad e integridad de las reglas que definen los dos aspectos estratégicos y operacionales de la profesionalización. Estos reglamentos deben desarrollar los principios establecidos en la ley de una manera clara e integral (incluida, al menos, una definición clara de los objetivos priorizados, la anticipación de una evaluación sistemática de actividades de profesionalización, y su impacto sobre el fortalecimiento de capacidades institucionales, entre otras).

#### **Prof-Subindicador 2(b) Criterios de evaluación:**

- (a) El reglamento de implementación complementa y detalla las disposiciones de ley sobre la profesionalización, de acuerdo con los principios establecidos en la ley;
- (b) El reglamento que desarrolla los principios de la profesionalización es claro e integral (incluso al menos 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);
- (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;
- (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;
- (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;
- (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.

#### **Prof -Subindicador 2(c) - Compras estratégicas y especializadas, objetivos horizontales de política y obligaciones internacionales**

En consonancia con el Indicador 3 de la metodología central, este subindicador evalúa si la política de profesionalización abarca las necesidades de una compra estratégica, lo mismo que de una compra especializada, con énfasis en los elementos de homogenización entre la teoría y la práctica profesional, lo mismo que los aspectos diferenciales que definan las áreas especializadas y estratégicas de la contratación pública.

Asimismo, este subindicador evalúa si los objetivos horizontales de la política, tales como metas diseñadas para lograr una mayor sostenibilidad, apoyo para ciertos grupos en la sociedad, etc., y las obligaciones derivadas de acuerdos internacionales están reflejadas en forma consistente dentro de la estrategia de la profesionalización.

#### **Prof-Subindicador 2 (c) Criterios de evaluación:**

- (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.
- (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.
- (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.

## Pilar II. Marco institucional y capacidad de gestión

El Pilar II de la metodología central del MAPS evalúa cómo el sistema de compras según se defina en el marco legal y reglamentario de un país específico está en funcionamiento en la práctica a través de las instituciones y sistemas de gestión que forman parte de la administración del sector público en ese país. Comprende cinco indicadores, y un total de 14 subindicadores.

Esta evaluación de la profesionalización examina (1) la integración de la profesionalización en el sistema de contratación pública del país; (2) si la política de profesionalización forma parte de un ambiente bien articulado de planeación, monitoreo y evaluación; y (3) la utilización de principios y normas sólidos.

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

Este indicador evalúa si la profesionalización es un componente clave del sistema de contratación pública y cómo se interrelaciona con los demás elementos del sistema, evaluando la capacidad del sistema de compras de apoyar la profesionalización, para que ésta entregue los beneficios esperados para el sistema.

#### **Prof- Subindicador 3(a) - La política de profesionalización forma parte de una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidad en contratación pública**

Los esfuerzos hacia la profesionalización deben estar integrados en una estrategia global para el fortalecimiento de capacidades. En este contexto, el fortalecimiento de capacidades incluye niveles ambientales interrelacionados de desarrollos individuales, institucionales y de habilitación y comprende todas las medidas dirigidas a un desarrollo del recurso humano, organizacional e institucional, incluso aquellas que garanticen que los individuos que operan procesos dentro de la institución estén dotados de los conocimientos, habilidades y destrezas que les habiliten para desempeñar sus funciones de una manera efectiva, eficiente y sostenible.

La profesionalización no se debe considerar como un fin en sí mismo, sino como un prerrequisito para el desarrollo de capacidades institucionales en la contratación pública. Como consecuencia, la política de profesionalización debe formar parte de una estrategia más amplia del fortalecimiento de capacidades en la contratación pública, con la cual, debe tener relaciones de interdependencia. El diseño de una política de profesionalización debe empezar con un análisis profundo del sistema de contratación pública, con el fin de evaluar la situación actual, lo mismo que las necesidades de cambio y los hitos para la implementación de la política. Es esencial realizar una evaluación formal para poder tener un conocimiento detallado del sistema de contratación pública dentro del cual se desarrollará la política de profesionalización.



Una política adecuada de profesionalización debe estar encaminada a la generación de profesionales con las habilidades y herramientas necesarias para una acertada actuación dentro del sistema de compras relevante, por lo tanto: (i) las políticas de profesionalización deben ser adaptadas y coherentes con las orientaciones de la política general y los aspectos del sistema de compras (ya sea más normativa, o más estratégica), aunque (ii) las políticas de contratación pública en general y las políticas de profesionalización en particular, deben concentrar sus esfuerzos en la entrega de mejores resultados mediante la adopción de un enfoque más estratégico, orientado hacia resultados y no exclusivamente hacia procesos.

#### **Prof-Subindicador 3 (a). Criterios de evaluación:**

La política de profesionalización:

- (a) Se define para apoyar una estrategia más amplia de fortalecimiento de capacidades en contratación pública;
- (b) Está basada en una evaluación del sistema de contratación pública que orienta la definición de la política;
- (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;
- (d) Dedicar sus mejores esfuerzos a la entrega de mejores resultados mediante la adopción de un enfoque más estratégico, enfocado en resultados en vez de exclusivamente en procesos.

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

Este indicador evalúa la medida en que la implementación de la política de profesionalización es el resultado de un proceso bien articulado de planeación, apoyado por datos generados por sistemas de información, lo mismo de que de la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación. El indicador se divide en tres subindicadores (a-c), que se evalúan individualmente.

#### **Prof Subindicador 4(a) - Planeación de la profesionalización**

Este subindicador evalúa la medida en la cual la implementación de la política de profesionalización es el resultado de un proceso bien articulado de planeación, basado en una evaluación formal de necesidades, capacidades y brechas existentes, y teniendo en cuenta los objetivos y metas compartidos por una gran mayoría de los actores interesados, incluidos los detalles y mecanismos de monitoreo, hasta donde sea posible prácticamente. Además, evalúa las relaciones y la consistencia de los planes de profesionalización, fortalecimiento institucional y otros planes estratégicos del sistema de compras existente.

#### **Prof -Subindicador 4 (a) Criterios de evaluación:**

- (a) Planes anuales o multianuales para profesionalización son elaborados por la función normativa /reguladora;
- (b) Los planes de profesionalización se basan en una evaluación formal de necesidades, capacidades y brechas existentes;
- (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;\*
- (d) Los planes de profesionalización están vinculados a los del fortalecimiento institucional, y existen mecanismos disponibles para garantizar su consistencia;
- (e) Los planes de profesionalización son consistentes con los demás planes estratégicos para el sistema de compras.

\* 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.

## **Prof-Subindicador 4(b) - Los sistemas de información para contratación pública incluyen datos idóneos para el apoyo eficiente de la profesionalización**

La profesionalización requiere el desarrollo de una infraestructura de conocimiento basada en datos empíricos del rendimiento de sistema de compras. Esta expansión podrá ser utilizada en la investigación y análisis para crear contenido didáctico basado en evidencia, dirigida de acuerdo con el desempeño de funciones individuales en el sistema de compras.

Un sistema de información sobre contratación pública que funcione bien es la fuente más adecuada de datos empíricos, ya que debe proveer evidencia empírica que genere conocimiento y contenido útiles para las actividades de profesionalización.

Este subindicador evalúa la medida en que los sistemas de información sobre contratación pública brindan apoyo eficiente para las necesidades del proceso de profesionalización, con el suministro de información que permita analizar los efectos de algunas de algunos reglamentos, prácticas y/o tendencias en el rendimiento de procesos compra en específicos, sectores, o el sistema entero de contratación pública.

Adicionalmente, este subindicador evalúa la existencia de mecanismos que lo hacen obligatorio y efectivamente posible divulgar dicha información al público para que la información pertinente para tales fines esté disponible para los actores interesados (institución normativa o /reguladora, entidades de compras, la academia, las instituciones de capacitación, las organizaciones profesionales de compras, las instituciones de investigación, las entidades de certificación, las autoridades de financieras y de auditoría, las agencias anticorrupción, los representantes del sector privado, la sociedad civil y socios internacionales). La información pertinente incluye: 1) Datos disponibles en sistemas de compra electrónica (e-procurement), tales como acciones de monitoreo, auditorías y respuestas a quejas y apelaciones (en forma anónima, de ser necesario); 2) Información que hace referencia a necesidades, capacidades y brechas existentes; y, 3) Planes relevantes para la profesionalización y las prioridades definidas por la función normativa/reguladora, y otras autoridades.

### **Prof- Subindicador 4(b) Criterios de evaluación:**

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

- (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;
- (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. *
(c) Esta información está disponible en formatos abiertos y estructurados, legibles por máquina, utilizando identificadores y clasificaciones (formato de datos abiertos). *
<p>* Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 4(b) Criterio de evaluación (b):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de monitoreo y de auditorías disponibles para el público (como % del número total de informes producidos)</li> <li>- Decisiones sobre quejas y apelaciones en procesos de compra, disponibles para el público (como % del número total de quejas y decisiones sobre apelaciones)</li> <li>- Planes de profesionalización y documentos de prioridades disponibles para el público (como % del número total de planes y documentos de prioridades)</li> </ul> <p>Fuente: Portal centralizado en línea.</p> <p>* Indicadores cualitativos recomendados para sustanciar la evaluación del Subindicador 4(b): Criterio de evaluación (c):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de información relacionada con profesionalización publicada en formato de datos abiertos (como %).</li> </ul> <p>Fuente: Portal centralizado en línea</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> </ul> <p>Fuente: Encuesta.</p>

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

Este subindicador evalúa los mecanismos de monitoreo de la implementación de la política de profesionalización y su impacto sobre el sistema de compras. Evalúa la existencia de los mecanismos de monitoreo y evaluación, su integración con otros mecanismos de monitoreo en el sistema de compras, la asignación de responsabilidades, la dotación de recursos, y la autoridad a cargo de esas responsabilidades. Además, evalúa la utilización de monitoreo y evaluación como mecanismo de retroalimentación de las políticas y planes para la profesionalización.

#### Prof Subindicador 4(c) Criterios de evaluación:

- (a) La política de profesionalización incluye mecanismos de monitoreo y evaluación;
- (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; \*
- (c) Las responsabilidades por el monitoreo y evaluación están claramente asignadas;
- (d) El monitoreo consiste en mecanismos para la evaluación del impacto de la profesionalización en la gestión de operaciones de compra;
- (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. \*

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

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

Fuente: función normativa /reguladora

\* 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.

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

Este indicador hace referencia a la utilización de principios y normas acertados en la política de profesionalización.



## Prof-Subindicador 5(a) - La política de profesionalización está basada en principios y normas sólidos

Este subindicador evalúa la bases de la política de la profesionalización y la consideración de principios y normas acertados tales como competencias (una combinación de conocimientos prácticos y teóricos a través de educación específica, capacitación, y experiencia práctica), interdisciplinariedad (el reconocimiento de la necesidad de ser conocedor de las varias disciplinas estratégicas relacionadas con compras, tales como negocios, economía, tecnología, derecho, ingeniería y conocimiento técnico, y el dominio de fuertes destrezas interpersonales), responsabilidad o rendición de cuentas (la importancia de hacer que los funcionarios de compras sean los responsables dentro de la organización, y respecto a los actores interesados en el proceso de compras, así como que reciban recompensas por las acciones y decisiones que se tomen), y límites de autoridad (el grado de libertad que tenga un profesional en tomar decisiones como parte de sus funciones).

Este subindicador incluye la evaluación del desempeño del profesional, la renovación de sus acreditaciones y certificaciones como mecanismos para asegurar que su nivel de conocimiento se mantenga y que estén alineados con buenas prácticas internacionales, capacitación permanente, al igual que la necesidad que las entidades de certificación estén libres de conflictos de interés.

### Prof-Subindicador 5(a) Criterios de evaluación:

La política de profesionalización:

- (a) Está basada en principios que incluyen competencias, interdisciplinariedad, responsabilidad y juicio profesional;
- (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; \*
- (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; \*
- (d) Incluye la evaluación del desempeño del profesional de compras.

\*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

\*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.

## Pilar III. Operaciones de contratación pública y prácticas de mercado

El Pilar III de la metodología central del MAPS evalúa la eficiencia, transparencia y eficacia en las operaciones del sistema de contratación pública mediante una selección y revisión de una muestra de casos reales de compra en varias entidades compradoras. Asimismo, considera al mercado como uno de



los medios de evaluar la calidad y efectividad del sistema cuando los procedimientos de compra se ponen en práctica. El Pilar III de la metodología central consta de dos indicadores y un total de seis subindicadores.

Esta evaluación de la profesionalización examina (1) la existencia de mecanismos de integración de mecanismos con el fin de financiar al menos una parte de los costos de educación y capacitación relacionados con la profesionalización; (2) si las actividades de contratación pública se reconocen como una línea de carrera profesional; y (3) si la educación, capacitación y certificación en compras se desarrollan en un mercado transparente, libre de distorsiones, y donde los actores compiten en igualdad de condiciones.

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

Uno de los retos de la profesionalización es el costo de educación, capacitación y certificación. Se requiere financiación suficiente para asegurar la calidad de la educación, capacitación y certificación que aporte al desarrollo sostenible del mercado de profesionalización en contratación pública.

Los recursos públicos que se asignen en los presupuestos de las entidades de contratación pública deben estar disponibles para financiar al menos una parte de los costos de educación y capacitación de sus funcionarios de compras.

### Prof-Subindicador 6 (a) - Disponibilidad de recursos de presupuesto suficientes

Este Subindicador se refiere a la disponibilidad de recursos asignados en los presupuestos de las entidades de contratación pública para financiar al menos una parte de los costos de educación, capacitación y certificación de sus funcionarios.

#### Prof-Subindicador 6 (a) Criterios de evaluación:

Se dispone de recursos del presupuesto suficientes para cubrir:

- (a) Los gastos relacionados con la profesionalización de la función normativa /reguladora; \*
- (b) La educación/capacitación de los funcionarios de compras.

\*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.

\*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.



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

Como complemento al Subindicador 8(b) de la metodología central (reconocimiento de la contratación pública como profesión), este indicador evalúa aspectos específicos tales como el reconocimiento como tal como, por ejemplo, la existencia de un marco de competencia, lo mismo que un plan de carrera y cómo se compara con otros en términos de niveles de remuneración y estabilidad. Este indicador se divide en tres subindicadores (a-c), que se evalúan individualmente.

### Prof-Subindicador 7(a) - Existencia de un marco de competencias en contratación pública

Un elemento importante en el reconocimiento de la profesión es la existencia de un marco de competencia desarrollado para la profesión de contratación pública, las descripciones de cargos y las calificaciones y competencias exigidas, incluido el otorgamiento de certificaciones, grados universitarios a nivel de magister, entre otros, en el campo de la contratación pública. Este elemento apoya el desarrollo personal a través de evaluaciones de habilidades, identificación de necesidades de educación, capacitación y desarrollo y planeación de carrera. Asimismo, el marco de competencias constituye un punto de referencia que hace posible desarrollar una hoja de ruta básica para desarrollo profesional posterior. Debe distinguir entre niveles diferentes profesionales y especialidades.

#### Prof-Subindicador 7 (a) Criterios de evaluación:

- (a) Se ha desarrollado un marco de competencias en contratación pública que incluye diferentes niveles profesionales y especialidades, y este marco está siendo utilizado;
- (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; \*
- (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.

\*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.

\*Indicadores cuantitativos recomendados para sustanciar la evaluación del subindicador 7(a): Criterio de evaluación (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).  
Fuente: Encuesta.

### Prof-Subindicador 7(b) - Existencia de un plan de carrera para contratación pública dentro del servicio civil

Un elemento importante en el reconocimiento de la profesión es la existencia de una carrera progresiva, que abarque todos los aspectos de contratación pública con una diferenciación clara entre diferentes niveles profesionales y especialidades, en donde los profesionales puedan ser ascendidos no solamente



con base en su desempeño, sino también por el logro de niveles más altos de educación, capacitación o certificación de competencias.

**Prof-Subindicador 7(b) Criterios de evaluación:**

- (a) El plan de carrera de contratación pública dentro del servicio civil distingue entre cargos de diferentes niveles profesionales y especialidades;
- (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);
- (c) Existencia de planes de carrera atractivos y competitivos, basados en méritos, que permiten ascensos por méritos, basados en calificaciones y certificación profesionales.

**Prof-Subindicador 7(c) - El plan de carrera de contratación pública es competitivo, comparado con el resto del servicio civil**

Este subindicador evalúa la existencia de niveles competitivos de remuneración, beneficios y estabilidad de los cargos profesionales de contratación pública en comparación con otros equivalentes en el servicio civil, tales como los relacionados con el presupuesto público o la administración de finanzas.

**Prof-Subindicador 7(c) Criterios de evaluación:**

- (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); \*
- (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. \*

\*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.

\*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.

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

La experiencia ha demostrado que un mercado abierto, transparente y diversificado, libre de distorsiones y donde la competencia se lleve en igualdad de condiciones provee no solamente una amplia gama de servicios de profesionalización, sino también unos varios enfoques diferentes.

Este indicador se divide entre tres subindicadores (a-c) que se evalúan individualmente.



## Prof-Subindicador 8(a) - El mercado es competitivo en materia de profesionalización

Este subindicador evalúa la existencia de un mercado competitivo para la capacitación y la educación, libre de las distorsiones creadas por la política de profesionalización u otras acciones realizadas por la función normativa/reguladora, u otras instituciones financiadas por el gobierno.

### Prof-Subindicador 8(a) Criterios de evaluación:

- (a) La educación, capacitación y certificación se desarrollan en un ambiente de competencia abierta y libre; \*
- (b) La política de profesionalización, los planes y proyectos estratégicos diseñados por la función normativa/reguladora no introduce distorsiones indebidas en el mercado;
- (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. \*

\*Indicadores cuantitativos para sustanciar la evaluación del subindicador 8 (a) Criterio de evaluación (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).

Fuente: Encuesta.

\*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.

## Prof-Subindicador 8(b) - Acceso a activos de profesionalización

Este subindicador examina la disponibilidad en el mercado de los activos de profesionalización, tales como grados académicos, acreditación nacional y certificaciones nacionales/internacionales, y su consideración de la naturaleza interdisciplinaria de la profesión de contratación pública.

### Prof- subindicador 8(b) Criterios de evaluación:

- (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;
- (b) Los programas académicos y de capacitación técnica formales, basados en competencias, están disponibles en instituciones académicas y otras entidades de capacitación; \*
- (c) Los programas de educación y capacitación disponibles son adecuados y suficientes en relación con la naturaleza interdisciplinaria de la contratación pública;
- (d) Los programas de educación y capacitación disponibles están adaptados al contexto país, y corresponden a la realidad del servicio público y sus necesidades.

\*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.



## Prof-Subindicador 8(c) - Mercado de profesionalización abierto e inclusivo

Este subindicador evalúa la transparencia e inclusión de los servicios de profesionalización contemplados en los planes de la política de profesionalización y planes estratégicos. La política de profesionalización y los planes estratégicos deben permitir que los beneficiarios (profesionales e instituciones) determinen, según las consideraciones de propuestas de calidad, prestigio institucional, contenido, costo y otras condiciones, cuáles ofertas o qué combinación de ofertas de calificación y certificación serían las más adecuadas para las necesidades y circunstancias de cada institución o individuo. Asimismo, este subindicador considera la existencia de mecanismos de cooperación entre sectores público y privado, asociaciones profesionales, centros de política y conocimiento, que ofrezcan programas específicos, educación y capacitación en contratación pública, siendo clave para un esfuerzo sostenible en el fortalecimiento de capacidades.

### Prof-Subindicador 8(c) Criterios de evaluación:

- (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; \*
- (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.

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

El Pilar IV de la metodología central del MAPS evalúa la integridad del sistema de contratación pública. Se examina la idoneidad de los controles y medidas anticorrupción, y abarca medios para mejorar la transparencia, como por ejemplo, los mecanismos de apelación en compras y una mayor participación de los actores interesados. El Pilar IV comprende cuatro indicadores y un total de 17 subindicadores.

Esta evaluación de la profesionalización examina: (i) si la política de profesionalización considera asuntos de ética y responsabilidad; y (ii) la existencia de mecanismo de apoyo a la integridad profesional en la contratación pública.

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

Este indicador evalúa la inclusión de aspectos de ética y e integridad en la política y planes de profesionalización, y las maneras en las cuales la política promueve una cultura de gestión por resultados y responsabilidad en la profesión. El indicador tiene 2 subindicadores (a-b) que contribuyen a este indicador.





## Prof-Subindicador 9(a) - Consideraciones de ética en la política de profesionalización

Este subindicador evalúa si la política de profesionalización incluye aspectos de ética e integridad en la profesión, y si la función normativa/reguladora se involucra activamente en las iniciativas para el desarrollo e implementación de normas profesionales y éticas en la profesión de contratación pública.

### Prof-Subindicador 9(a) Criterios de evaluación:

- (a) La política de profesionalización y los planes estratégicos incluyen disposiciones que fomentan la ética e integridad;\*
- (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.

\*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

## Prof-Subindicador 9(b) - Gestión por resultados y rendición de cuentas

Este indicador evalúa si la política de profesionalización considera que la rendición de cuentas es un componente importante en la orientación de la profesión de contratación pública, lo mismo que incluye una dirección orientada a resultados en términos del comportamiento por parte de los profesionales de la contratación pública.

### Prof-Subindicador 9(b) Criterios de evaluación:

- (a) La gestión por resultados y la rendición de cuentas de los profesionales en contratación pública está incluida en la política de profesionalización;
- (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.

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

Este indicador evalúa la existencia de mecanismos que apoyan la integridad profesional en contratación pública y sancionan la conducta antiética por parte de profesionales de contratación pública.

En muchos casos, estos mecanismos estarían incorporados en el sistema nacional de control fiscal, y en otras, formarían parte de los mecanismos de supervisión establecidos por la función normativa reguladora de contratación pública, o una combinación de las dos, así que los evaluadores pueden encontrar que la información necesaria coincide con la información levantada en la evaluación del Indicador 12 de la metodología central.



Se presentan dos subindicadores (a-b) que contribuyen a este indicador. Ambos están estrechamente relacionados entre sí. El primero hace referencia a los mecanismos que posibiliten y facilitan la detección de comportamiento profesionalmente inadecuado, y el segundo hace referencia a los mecanismos de cumplimiento con normas éticas y competencias profesionales que estarían perjudicados por comportamientos inadecuados.

### **Prof-Subindicador 10(a) - Existencia de mecanismos adicionales de apoyo para la integridad profesional**

Este subindicador evalúa la existencia de mecanismos que apoyen la integridad profesional, como por ejemplo, las auditorías de desempeño y supervisión, mecanismos para la denuncia anónima de conductas antiéticas, y la capacitación de profesionales, auditores, periodistas y la sociedad civil en temas técnicos y de ética sobre la contratación pública.

#### **Prof-Subindicador 10 (a) Criterios de evaluación:**

- (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;
- (b) Periódicamente se realizan auditorías y acciones de supervisión que incluyen revisiones de desempeño y juicio profesional; \*
- (c) Los resultados de las auditorías y acciones de supervisión se divulgan al público;
- (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;
- (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. \*

\*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.

-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.

\*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.

### **Prof-Subindicador 10 (b) - Implementación de mecanismos para sancionar a los profesionales por comportamiento antiético**

Este subindicador evalúa la existencia en el país de mecanismos de acción contra la mala conducta profesional, por ejemplo, con sanciones impuestas por el servicio civil, suspensión, o descalificaciones por el ejercicio de cargos por violación de normas éticas.



Como elemento clave en el ejercicio de cualquier profesión, la competencia profesional hace referencia a la capacidad del profesional para utilizar los conocimientos, capacidades y actitudes desarrolladas durante la educación, capacitación y el desarrollo profesional. En este sentido, el profesional deberá utilizar dichos conocimientos, habilidades y actitudes, en combinación con el sano juicio asociado con su profesión, en la atención efectiva a las situaciones relacionadas con el campo de la contratación pública.

**Prof-Subindicador 10(b) Criterios de evaluación:**

- (a) El servicio civil tiene mecanismos establecidos para prevenir, detectar y sancionar la conducta antiética, incluidas las violaciones al código de ética;
- (b) Existen mecanismos establecidos para sancionar a los funcionarios quienes violen las reglas de ética intencionalmente, mediante la suspensión o descalificación de sus funciones. \*

\*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.

