



Webinar

Professionalisation assessment of
COSTA RICA

24 September 2024

9:00 San Jose /

17:00 Paris



Webinario

Profesionalización de la contratación
pública en
Costa Rica

24 de septiembre de 2024

9:00 San José /

17:00 París



Envíe sus preguntas en el chat de Zoom

*Submit your questions in the
Zoom chat*

Interpretación español-inglés disponible

*Spanish - English
Interpretation is available*



Palabras de apertura

Elías Soley

Embajador

Representante Permanente de Costa Rica ante la
OCDE



Palabras de apertura

Paulo Magina

Jefe de la División de Infraestructura y
Contratación Pública
OCDE



Palabras de apertura

Miguel Hernández Mejía

Subdirector de Contratación Pública
Ministerio de Hacienda de Costa Rica



Palabras de apertura

Javier Dávila Pérez

Jefe de División, Gestión Financiera de
Operaciones y Servicios de Adquisiciones
BID



Conclusiones y recomendaciones de la evaluación MAPS PROF

Jacobo García Villarreal

Especialista Principal en Políticas de Integridad y
Contratación Pública
OCDE





MAPS Costa Rica

Módulo de Profesionalización





Elementos de la metodología





Metodología

- Llenado de matriz de indicadores: Mayo-junio 2023.
- Misión de investigación: Septiembre 2023.
- Aplicación de encuestas a funcionarios, cámaras empresariales, universidades y OSC: Segundo semestre 2023.
- Versión preliminar: Diciembre 2023.
- Taller de validación: 16 de abril de 2024, en San José.
- Revisión del ATAG: Junio-julio 2024.
- Publicación: 5 de agosto de 2024.



Antecedentes

- La contratación pública representa alrededor de 15% del gasto gubernamental en CRI.
- Proceso de reformas avanza como parte del acceso de CRI a la OCDE.
- La necesidad de desarrollar una estrategia de profesionalización de la contratación pública, como lo mandata la Ley N° 9986, determinó que el objetivo del ejercicio MAPS fuera brindar pautas y buenas prácticas para lograrlo.
- Avances diferenciados por institución, pero existen algunas buenas prácticas a replicar.





HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES



I. Marco legal, regulatorio y de políticas

- La profesionalización es un objetivo estratégico y hay un mandato (general) para desarrollar una estrategia.
- Descripciones generales de los roles y responsabilidades de DCOP y las proveedurías.
- Aunque no hay barreras formales a la participación del sector privado en el mercado de profesionalización, los hallazgos sugieren que pueden existir barreras informales.
- Elementos de capacitación y certificación incluidos en el mandato para desarrollar la estrategia.
- Reconocimiento de que profesionalización servirá para avanzar objetivos estratégicos de desarrollo, inclusión, sustentabilidad e innovación.
- Hace falta una definición de objetivos prioritarios, mecanismos de evaluación de impacto, perfiles, patrones de carrera y aprendizaje y desarrollo de los funcionarios de CP.





Recomendaciones

- Los lineamientos y regulaciones secundarias a desarrollar deberán establecer las reglas para la participación en el mercado de profesionalización, aspirando a un balance entre la libre concurrencia y el control de calidad.
- DCOP deberá desarrollar los elementos que contribuyen a reconocer la CP como una profesión: Perfiles, patrón de carrera, matriz de competencias, etc.
- Al desarrollar la estrategia de profesionalización, DCOP podría seguir los siguientes pasos: i) Evaluación del nivel actual de profesionalización; ii) participación de las partes interesadas; iii) redacción de la estrategia; y iv) monitoreo.
- DCOP deberá desarrollar una matriz de competencias y un marco de certificación como pilares de los perfiles, un patrón de carrera, estrategias de aprendizaje y desarrollo y criterios de especialización.
- La estrategia deberá considerar un periodo de implementación, idealmente en etapas, y tomando en cuenta las iniciativas principales, las entidades responsables, indicadores y calendario.
- Es crítico hacer un mapeo de las principales partes interesadas en el proceso de profesionalización e involucrarlas.





II. Marco institucional y capacidad de gestión

- El Ministerio de Hacienda cuenta con un Campus Virtual para proporcionar capacitación a distancia y una comunidad virtual para intercambiar experiencias.
- Un elemento crítico que no está previsto en el marco legal es la matriz de competencias para definir habilidades técnicas (duras) e interpersonales (blandas).
- Otros elementos a considerar en la estrategia incluyen planes de profesionalización anuales o multianuales, a nivel estratégico y de entidad, evaluaciones formales de brechas de competencias y mecanismos de evaluación y seguimiento.
- Esfuerzos previos y en marcha que pudieran aprovecharse para identificar brechas de competencias: Observatorio de CP, SIAC, nueva Ley de Empleo Público, entre otros.





Recomendaciones

- La estrategia de profesionalización deberá incluir el desarrollo de una matriz de competencias para diferentes niveles profesionales (junior, intermedio, avanzado y experto).
- La matriz de competencias deberá reconocer la importancia de habilidades técnicas y blandas, su desarrollo y certificación, así como la importancia de la capacitación en el trabajo, mentorías, préstamos, etc.
- Como parte de la acreditación de las proveedurías, la estrategia deberá determinar procesos para la evaluación formal y sistemática de competencias en cada entidad contratante.
- Las proveedurías podrían aprovechar el mandato de la nueva LEP para elaborar sus planes de empleo.
- La DCOP deberá diseñar mecanismos de monitoreo y evaluación, incluyendo indicadores clave de desempeño que sean “SMART”.
- En el desarrollo de un marco de certificación, la DCOP deberá considerar elementos de buenas prácticas como dueño del proceso, niveles de certificación, requisitos de exámenes, obligatorio o voluntario, contenidos de los exámenes, condiciones de certificación, periodo de validez y condiciones para la renovación.





III. Operaciones de contratación y prácticas de mercado

- Se requieren recursos para una implementación eficaz. Sin embargo, no hay recursos presupuestales explícitamente asignados a la DCOP para el proceso de profesionalización. Y los recursos humanos son sumamente limitados.
- La nueva LEP mandata la asignación de recursos a la profesionalización, pero nada específico para la CP.
- Para lograr elevar a la CP como una profesión será necesario contar con i) una matriz de competencias; ii) patrones de carrera basados en perfiles; iii) procesos de gestión de RH; y iv) un marco de certificación.
- Existe un ambiente competitivo y abierto para la capacitación de los funcionarios de CP, aunque pudieran existir barreras informales.
- La oferta de capacitación es limitada y carece de estándares de calidad.
- Existe espacio para fortalecer la colaboración con universidades y centros de conocimiento (investigación, pasantías, etc.).





Recomendaciones

- La estrategia de profesionalización deberá proporcionar una estimación del monto y los tiempos de los recursos presupuestales necesarios para avanzar en el proceso. Idealmente, los recursos estarán etiquetados para apoyar la profesionalización de la CP.
- Ponderar el establecimiento de un instituto de capacitación para las proveedurías, que podría financiarse con recursos presupuestales, con ingresos por sus servicios, o por ambos.
- La estrategia de profesionalización deberá apuntar a establecer la CP como una profesión, con patrones de carrera y sistemas de incentivos (financieros y no financieros) para atraer y retener a profesionales.
- El modelo de certificación deberá ser un hito para un sistema de carrera basado en méritos. Por tanto, la estrategia de certificación deberá establecer sus características y tiempos.



IV. Rendición de cuentas, integridad y transparencia

- El marco regulatorio mandata incorporar consideraciones de ética e integridad, lo cual es respaldado ampliamente por los funcionarios.
- La Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción incluye actividades para mitigar riesgos en la contratación pública.
- Sin embargo, no hay consideraciones para la gestión por resultados.
- Los reportes de auditoría de la CGR son públicos.
- Aunque se puede denunciar a los funcionarios ante la Procuraduría de la Ética Pública, esta institución no procesa denuncias anónimas, como sí lo hace la CGR.
- Existen mecanismos para prevenir y detectar actos de corrupción, como las declaraciones de activos, cuyo monitoreo ha venido fortaleciéndose.





Recomendaciones

- La estrategia de profesionalización deberá anticipar el diseño de indicadores clave de desempeño para facilitar la gestión por resultados.
- La estrategia de profesionalización deberá contener lineamientos de rendición de cuentas y las competencias respectivas para:
 - Identificar líneas de supervisión para asegurar que las cadenas de rendición de cuentas sean claras, los mecanismos de seguimiento estén establecidos y los niveles de autoridad estén bien definidos.
 - Desarrollar un sistema de sanciones claro y ejecutable para disuadir irregularidades, sin crear aversión al riesgo en los funcionarios de contratación.
 - Gestionar inconformidades y denuncias oportuna y transparentemente, de manera que se disuadan irregularidades, se enmienden errores y se construya la confianza en el sistema de CP.
- Aprovechar las recientes reformas (Ley 10437: Protección de las Personas Denunciantes y Testigos de Actos de Corrupción contra Represalias Laborales) para facilitar la denuncia anónima en la Procuraduría de la Ética.



¡¡¡GRACIAS!!!

Jacobo Pastor García Villarreal
Especialista Senior en Políticas de Integridad y Compras Públicas
Dirección de Gobernanza Pública
jacobo.garciavillarreal@oecd.org
X: @Jacobo_Pastor_G



Próximos pasos

Arelys Chavarria Loria

**Coordinadora de la Unidad de Profesionalización
y Acreditación, Dirección de Contratación Pública
Ministerio de Hacienda de Costa Rica**





Contexto actual de la Profesionalización

Aprobación del Plan Estratégico de Profesionalización y Acreditación de Unidades de Compra. 31 de mayo 2024

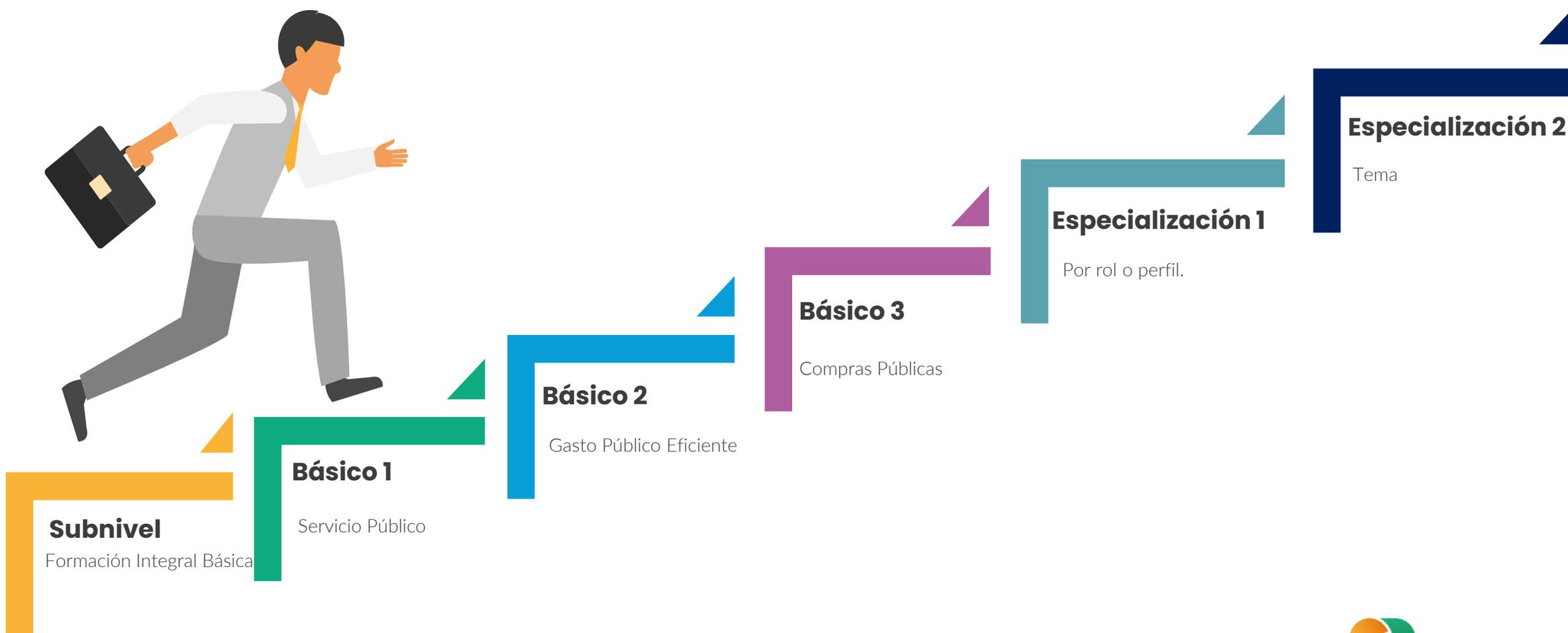
Insumos considerados:

- **ASPROCA:** Resultados obtenidos de las entrevistas y encuesta para el diagnóstico sobre el nivel de Profesionalización en Compra Pública en Costa Rica. Fundación Konrad Adenauer – Costa Rica. Marzo 2022.
- **BID- RICG/OEA:** Plan Estratégico de Profesionalización para la Autoridad de Contratación Pública de Costa Rica, a partir de un diagnóstico inicial y del levantamiento de una línea base. Febrero 2024.
- **BID- OCDE:** Evaluación del sistema de contratación pública de Costa Rica aplicando el módulo de profesionalización de las MAPS, 2023.





Niveles y subnivel de Profesionalización



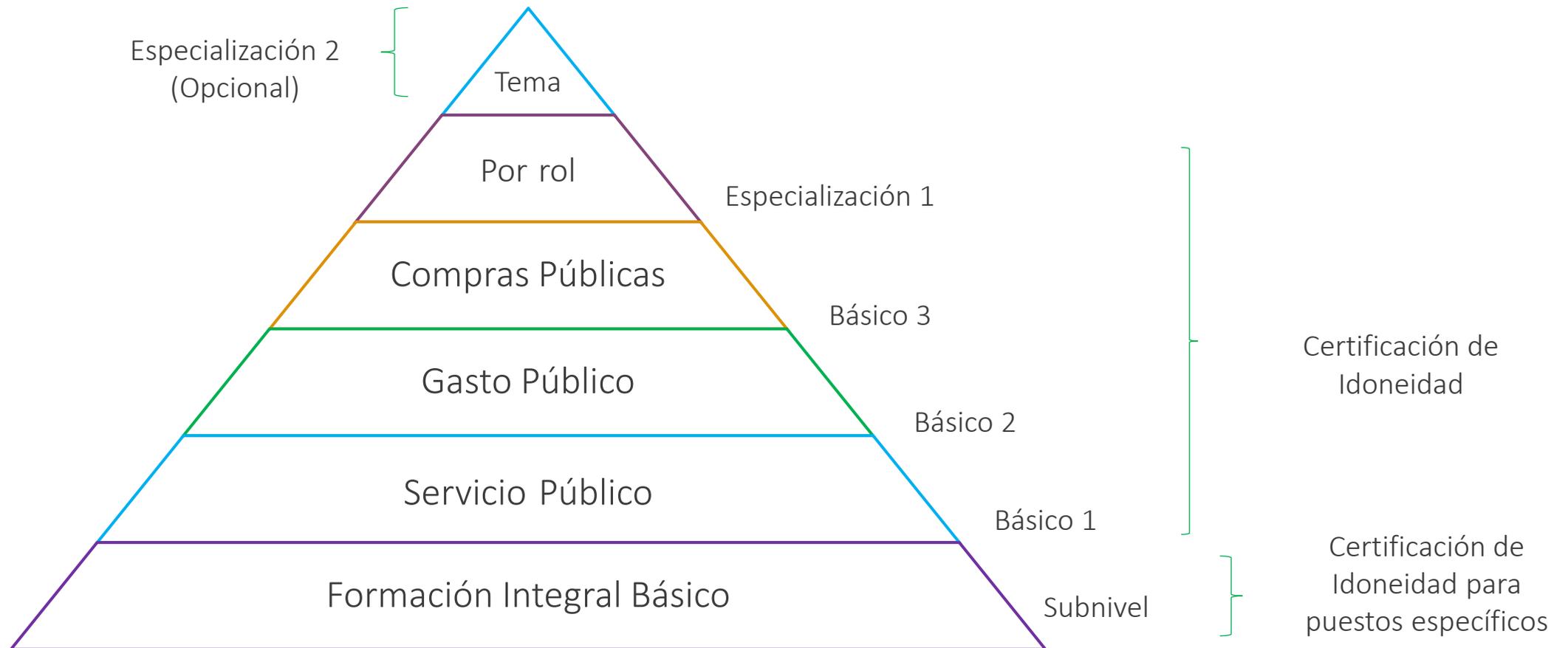


Esquema de Incentivos



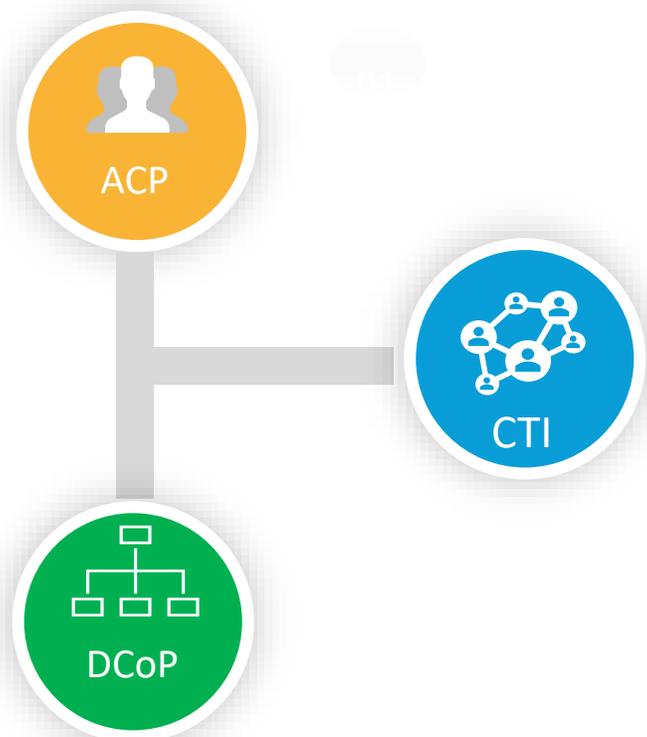


Certificación de Idoneidad

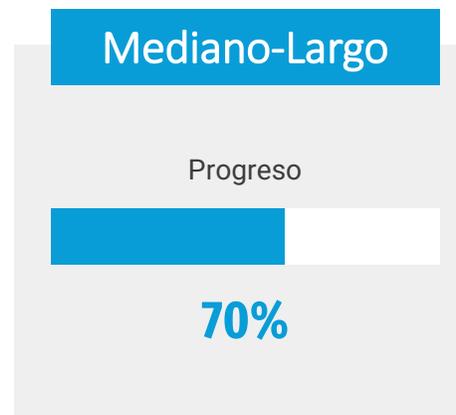
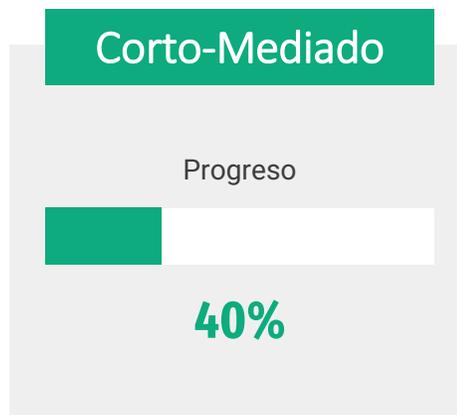


Principales líneas de trabajo

- Primer paso: Conformación de una Comisión Técnica Interinstitucional.



Asesoría	Órgano técnico asesor para la ACP
Integración	Integra actores claves de profesionalización
Barreras	Superación de barreras técnicas y legales
Funciones	Mecanismos de aval, indicadores de desempeño, aprobación de incentivos.
Meta	Garantizar relevancia y efectividad frente al entorno cambiante.



Acciones

- Desarrollo de un sistema de formación integral de capacidades.
- Mecanismos de aval para la aplicación de la certificación de idoneidad.
- Módulo de profesionalización SDU.

Acciones

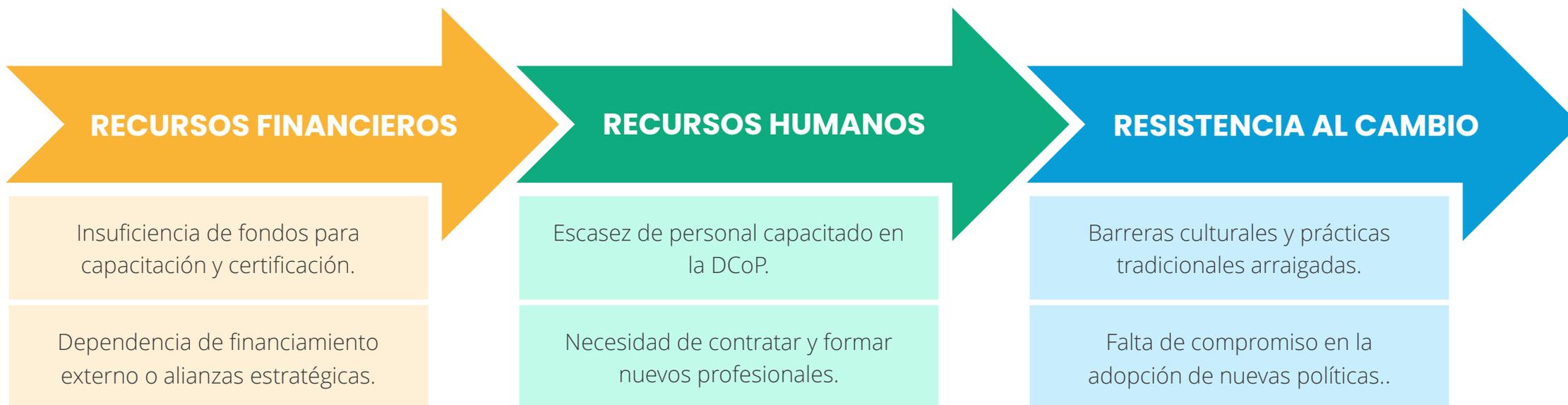
- Aprobación incentivos
- Indicadores de evaluación de desempeño.
- Mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Acciones

- Reconocimiento de la especialidad de contratación pública.
- Segunda evaluación del nivel de capacidades.
- Modelo de competencias.



Desafíos del proceso de Profesionalización



www.hacienda.go.cr

Más detalles: Contratación Pública / Autoridad de Contratación Pública / Planes Aprobados.

Correo electrónico: dcop@hacienda.go.cr



Preguntas & respuestas y clausura

Nicolás Penagos

Jefe de la Secretaría MAPS



Lea el reporte de evaluación en:
Read the full MAPS assessment at:

www.mapsinitiative.org/assessments

Síguenos en LinkedIn
Follow us on LinkedIn

 MAPS Secretariat

