

7.3. Profesionalización de la contratación pública

A medida que los procesos de contratación pública se vuelven más estratégicos para lograr los objetivos sociales y económicos de los gobiernos, se hace necesario que los profesionales del sector tengan aptitudes y competencias específicas. Por tanto, es conveniente que los gobiernos ofrezcan programas de capacitación y desarrollo a los funcionarios encargados de la contratación pública. De hecho, la mayoría de las ineficiencias en la contratación pública, tales como los retrasos y sobrepagos, están relacionados con las capacidades de los funcionarios de contratación. Estas ineficiencias causan pérdidas de alrededor de un promedio de 1.4% del PIB anual en la región de América Latina y el Caribe (ALC) (Muñoz Miranda *et al.*, 2022). La profesionalización de los funcionarios de contratación pública se ha convertido en una de las principales prioridades de las reformas del sector. En su aspecto más básico, crear un entorno que permita dicha profesionalización significa cultivar valores y principios de un sistema de contratación pública justo y transparente (OCDE, 2023). Por consiguiente, el punto de partida de cualquier sistema de contratación pública debe ser tener un equipo de profesionales que valoren el bien público, el Estado de Derecho y la transparencia (Cruz y De Michele, 2022).

En 2022, 17 de los 19 países de ALC encuestados (89%) no reconocían la contratación pública como una profesión particular en la administración pública, con la excepción de Paraguay y Trinidad y Tobago, que son los únicos países que sí la reconocen. Por el contrario, el 39% de los países de la OCDE sí la reconocen. Esta falta de reconocimiento de la profesión en ALC dificulta identificar las capacidades y competencias necesarias durante el proceso de contratación, así como atraer y retener personal calificado. Su reconocimiento puede ayudar a los profesionales de la contratación a identificar posibles trayectorias profesionales y comprender las capacidades que deben desarrollar para satisfacer sus aspiraciones (OCDE, 2023). Paraguay ofrece un programa de acreditación de las competencias técnicas del personal que trabaja en las distintas unidades operativas de contratación, mientras que Trinidad y Tobago tiene estándares de formación, niveles de competencia y requisitos de certificación para promover las mejores prácticas en contratación (Gráfico 7.7).

De los 19 países de ALC encuestados, 11 (58%) han aplicado al menos una de las medidas listadas para profesionalizar a su personal de contratación pública. Por ejemplo, 6 de 19 (32%) disponen de modelos de competencias que definen las aptitudes críticas necesarias para acceder a una función determinada de contratación pública. El mismo número de países aplica procesos de certificación para los funcionarios de contratación. Perú, por ejemplo, llevó a cabo una evaluación de impacto de sus procesos de certificación, contribuyendo a mejorarlos y a potenciar la profesionalización de sus funcionarios (Gráfico 7.8).

Por último, el conflicto de intereses es uno de los riesgos más críticos para los funcionarios de contratación pública. Para identificar, prevenir y gestionar este problema, en 14 de 19 países (74%) los funcionarios deben declarar que no tienen conflicto de interés o notificar cualquier eventual conflicto para cada proceso de contratación pública. La misma proporción de países limita la participación de determinados funcionarios en las oportunidades de contratación pública. Por el contrario, solo 3 de los 19 países de ALC (16%) prohíben a los funcionarios ocupar determinados puestos después de dejar el cargo. Costa Rica es el país con más medidas en vigor (seis), seguido de Colombia, Panamá y Trinidad y Tobago, los cuales declararon el uso de cinco medidas (Gráfico 7.9).

Metodología y definiciones

Los datos se recopilaron a través de la Encuesta BID-OCDE 2022 sobre la Implementación de la Recomendación de la OCDE sobre Contratación Pública de 2015 en 19 países de ALC. La encuesta se centró en los 12 principios de la recomendación, abarcando temas como contratación electrónica, integración e integridad en la contratación pública. Los encuestados fueron funcionarios de contratación pública del gobierno central y altos funcionarios de las centrales de compras que forman parte de la RICG.

Entre los elementos que contribuyen a reconocer la contratación pública como una profesión se incluyen la clasificación de los puestos de trabajo en el marco jurídico, una estrategia de profesionalización, un modelo de competencias, un marco de certificación, sistemas de desarrollo de capacidades y mecanismos de incentivos como trayectorias profesionales claras y redes profesionales.

Bibliografía complementaria

Cruz, J. y R. De Michele (2022), *De la pesca a la captura: cómo desarrollar banderas rojas accionables en la contratación pública para prevenir y controlar la corrupción*, BID, Washington, DC, <http://dx.doi.org/10.18235/0004595>.

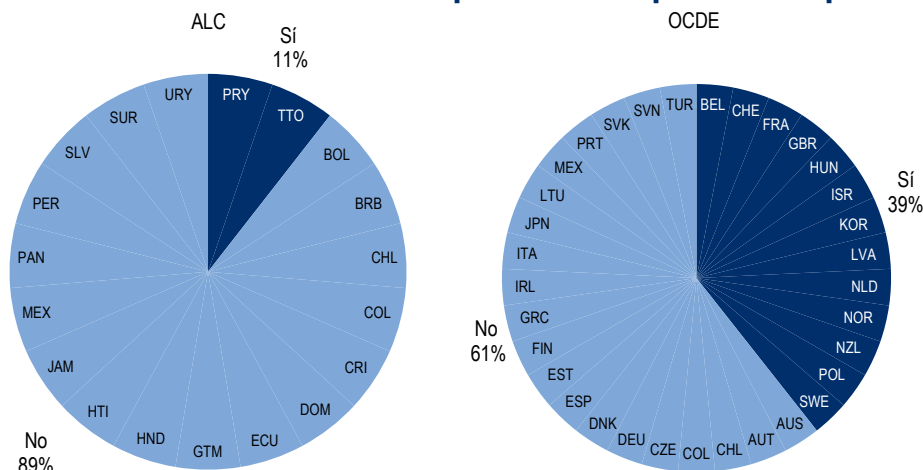
Muñoz Miranda, A. et al. (2022). *Transformación digital de las finanzas públicas de América Latina y el Caribe*, BID, Washington, DC, <http://dx.doi.org/10.18235/0004271>.

OCDE (2023), *Professionalising the public procurement workforce: A review of current initiatives and challenges*, *OECD Public Governance Policy Papers*, No. 26, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e2eda150-en>.

Notas para los gráficos

Gráfico 7.7. Los datos para la OCDE son del 2020.

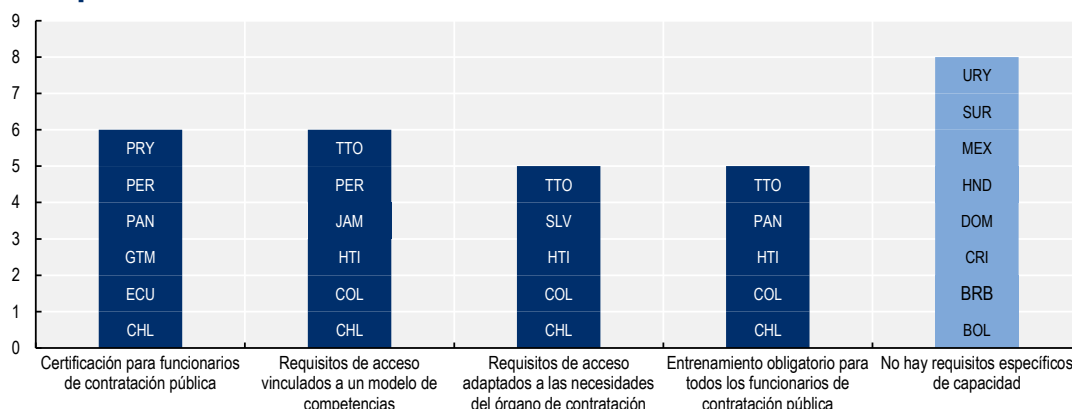
Gráfico 7.7. Reconocimiento de la contratación pública como profesión específica, 2022



Fuentes: Encuesta BID-OCDE 2022 sobre la Implementación de la Recomendación de la OCDE sobre Contratación Pública de 2015; OCDE (2020), Encuesta sobre la profesionalización de la contratación pública.

StatLink <https://stat.link/lmjw8b>

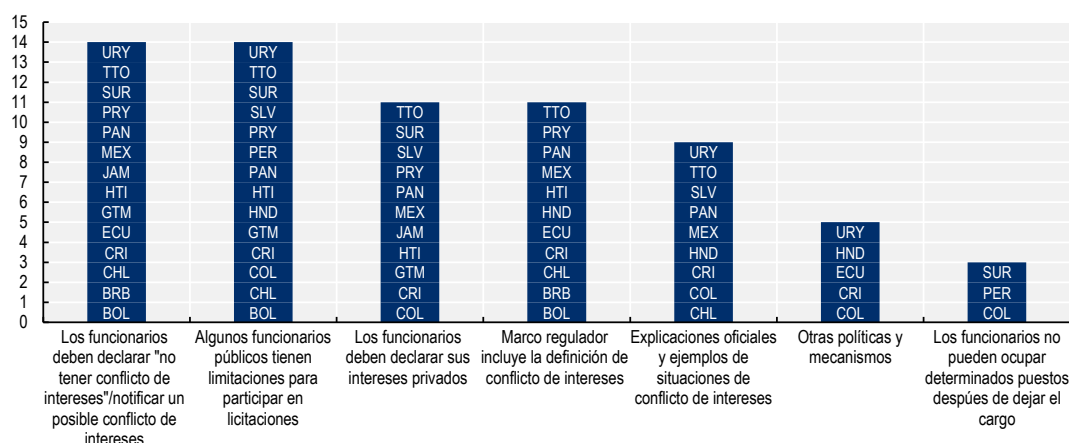
Gráfico 7.8. Medidas para garantizar que los funcionarios encargados de la contratación pública tengan las competencias adecuadas, 2022



Fuente: Encuesta BID-OCDE 2022 sobre la Implementación de la Recomendación de la OCDE sobre Contratación Pública de 2015.

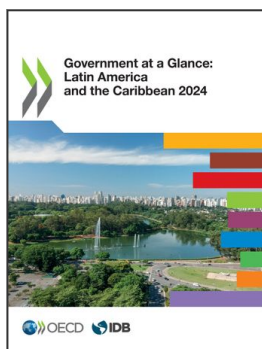
StatLink <https://stat.link/eu8c1m>

Gráfico 7.9. Políticas y mecanismos para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de intereses de los funcionarios encargados de la contratación pública, 2022



Fuente: Encuesta BID-OCDE 2022 sobre la Implementación de la Recomendación de la OCDE sobre Contratación Pública de 2015.

StatLink <https://stat.link/5oprze>



From:
Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/4abdba16-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2024), "Profesionalización de la contratación pública", in *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9f819bd5-es>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.