

PRESENTACIÓN ECUADOR

1. INTRODUCCION

Las administraciones públicas de las Américas, conscientes de su rol generador de transparencia y confianza ciudadana, y orientadas a la consecución del desarrollo humano, se hallan frente al reto de la eficiencia y la probidad en sus gestiones. En este orden, las adquisiciones públicas son un tema especialmente sensible, por lo que los administradores públicos tienen frente a sí el reto de potenciar las competencias técnicas y de gestión de los funcionarios encargados de las contrataciones, objetivo que se puede lograr sobre la base de una formación académica teórica y práctica.

Los administradores de compras públicas se ven en la necesidad de transformar sus actitudes, para invertir el rol de las personas, de objetos del sistema técnico legal, a sujetos de acción y transparencia, logrando el auténtico valor agregado que requiere el proceso adquisitivo como centro mismo de la gestión administrativa pública.

En este contexto, se han construido espacios de diálogo entre los líderes nacionales de los países americanos en esta materia, que pueden aportar para el desarrollo de las compras públicas y de los compradores públicos. Se ha constituido una auténtica "Comunidad de Conocimiento" en la que cada país aporta con sus mejores prácticas logrando una inicial cooperación transversal en el tema.

Ecuador es uno de los países emergentes en el desarrollo de información electrónica de contratación pública y, conscientes de que toda mejora tecnológica solo entrega valor agregado si los actores del proceso actúan acorde a la realidad que se les plantea, ha visto la necesidad de participar activamente en todos los aspectos inherentes a procesos de mejora continua para proyectos de desarrollo administrativo y técnico de las compras públicas, especialmente por medios electrónicos.

En el marco de los acuerdos de la reunión hemisférica celebrada en Atlanta en Noviembre de 2005 (Red Interamericana de Compras Gubernamentales), este documento expone los avances en materia de Capacitación y Desarrollo Profesional de los Compradores Públicos como parte fundamental en la evolución y mejora de los modelos metodológicos de compras públicas.

2. ANTECEDENTES GENERALES

El 6, 7 y 8 de septiembre de 2006, en Quito-Ecuador, se efectuó el Seminario – Taller: “Desarrollo Profesional y Capacitación de Compradores Públicos” que reunió a representantes de: Argentina, Bolivia, Chile, Perú, Honduras y Ecuador, con la participación de expertos de la Organización de Estados Americanos y consultores internacionales.

El trabajo se desarrolló en tres días, el primero de los cuales fue una charla abierta al público en general, conformado en su mayoría por usuarios, concededores y promotores del sistema Contratanet de Ecuador.

En esta oportunidad se realizaron charlas magistrales sobre las prácticas de éxito en Latinoamérica en temas de compras públicas por medios electrónicos y sobre las perspectivas a futuro que esta nueva metodología propone para sociedades como la ecuatoriana.

Los dos siguientes días se realizaron reuniones privadas entre los representantes de los países participantes del tema:

País	Nombre	Cargo	Institución
Argentina	Fernando Diaz	Director Nacional de Contrataciones	Oficina Nacional de Contrataciones
Bolivia	Marina Ayllon	Dirección General de Sistemas de Administración Gubernamental	Ministerio de Hacienda
Chile	Tomas Campero	Director de Compras Públicas y Contrataciones Públicas	Dirección de Compras y Contrataciones Públicas
Chile	Alejandra Dagnino	Jefe de Servicio a Clientes	Dirección de Compras y Contrataciones Públicas
Honduras	Lic. Francisco José Sibrian Bueso	Director	Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones del Estado Honduras
Estados Unidos	Jorge Claro	Director	Claro y Asociados.
Perú	Ricardo Salazar	Presidente	Consejo Superior de Contrataciones del Estado - CONSUCODE
OEA	Orlando Mason	Coordinador del Programa E-Compras de Gobierno y E-MIPYME	Oficina para el Comercio, Crecimiento y Competitividad de la OEA
OEA	Juan Alfredo Pacheco	Asistente Técnico	Oficina para el Comercio, Crecimiento y Competitividad de la OEA
Ecuador	Xavier Vizcaíno	Director de Desarrollo Organizacional	Comisión de Control Cívico de la Corrupción

Los objetivos del Seminario-Taller fueron:

- a. Analizar lecciones aprendidas y mejores prácticas e intercambiar experiencias adquiridas en el hemisferio y otras regiones del mundo en iniciativas nacionales y multinacionales para el Desarrollo Profesional y la Capacitación en Compras Gubernamentales.
- b. Contribuir al desarrollo profesional y al fortalecimiento de las capacidades de los responsables del desarrollo de estrategias y programas para mejorar las prácticas de compras gubernamentales, así como de la administración de las operaciones de compras gubernamentales de cada país, en los temas del Seminario-Taller.
- c. Establecer las bases para un programa de cooperación técnica regional tomando en cuenta los retos y oportunidades de interés común, así como las fortalezas institucionales existentes en la región para apoyar el Desarrollo Profesional y la Capacitación en Compras Gubernamentales
- d. Documentar las lecciones aprendidas y mejores prácticas que puedan ser útiles para el diseño y puesta en práctica de estrategias para mejorar las prácticas de compras diseñadas por cada país en función de sus propias realidades.

Se usó una metodología experiencia vivencial (constructivismo), con estas características:

Experiencia Concreta de parte de las personas reunidas, ya que cada uno era un fiel vocero de la realidad de sus respectivos países en torno al tema tratado, así pues cada país presentó información sobre la situación actual de los compradores públicos en los diferentes países.

Observación y Reflexión de lo expuesto a fin de encontrar los temas en los que cada país podía aportar al grupo de trabajo.

Sistematización y Conceptualización: Elaboración de temas y conceptos comunes aplicables a la generalidad de los países.

Aplicación práctica: resultado de la información que cada país compartiría en torno al tema escogido.

Como resultado de la aplicación práctica resultó un documento *matriz de responsabilidades* en el que los representantes de los países, en atención a sus experiencias, escogieron coordinar un tema específico y sus sub-actividades. Esta matriz se encuentra en “*compromisos adquiridos*”

El proceso reflexivo de construcción de conceptos y temas fue totalmente participativo. Cada representante aportó sus ideas en torno a los temas, los mismos que fueron sistematizados por un facilitador que articuló los conceptos plasmados en la matriz presentada.

3. DIAGNOSTICO INTERAMERICANO

Al término del Seminario Taller se pudo concluir que los niveles de desarrollo profesional de los compradores públicos es bastante disperso en América, se pueden mencionar dos focos de desarrollo académico en el tema; como son los casos de Perú y Chile.

Las características fundamentales del proceso de formación para compradores públicos deberían ser:

Características marco del flujo general para establecer modalidades de programas

- a. Establecer estándares internacionales sobre competencias técnicas y de gestión de un comprador público, para de esta manera identificar el estatus en el que se encuentran los respectivos compradores de cada país. **(proceso fundamental)**
- b. Identificar centros de estudios superiores y/o técnicos que tengan capacidad de brindar programas de estudio acordes a las necesidades nacionales identificadas en base a los estándares Latinoamericanos.
- c. Sistematizar contenidos de los programas que se brindarán de acuerdo al perfil de competencias que tengan los grupos estandarizados identificados, de esta manera se elaborarán mallas circulares generales para 3 o 4 grupos identificados, esta división por niveles permitirá avanzar en el aprendizaje desde lo básico hasta lo sofisticado (nivel de maestría por ejemplo), manteniendo consistencia académico teórica (sistema de pre requisito académico para acceder a un curso superior).**(proceso fundamental)**
- d. En adición al último elemento se interpretará que los programas de formación son escalables para todos los funcionarios del área de compras de una institución pública, por lo que una persona podrá iniciar su formación desde el programa 1 o inicial hasta el programa máximo (puede ser de maestría), en otro sentido aquella persona que tenga el perfil suficiente podría acceder directamente al perfil para el cual este calificado.
- e. El centro de estudios deberá garantizar que los programas para los 3 ó 4 perfiles sea sostenibles en el tiempo, de tal manera que se abran programas conforme vayan surgiendo la demanda.
- f. Las entidades de control sobre las compras públicas garantizará una demanda apropiada a los centros de educación para hacer viable el proceso, mediante la obligatoriedad hacia los funcionarios públicos para tomar a los programas de formación.
- g. Se establecerá de manera general un perfil de funcionarios quienes además de pasar por los diversos programas de formación en compras y abastecimiento, accederán paralelamente a un programa

que les permita convertirse en capacitados internos de sus organizaciones en temas de compras públicas.

- h. Finalmente el proceso de formación deberá acreditar a los funcionarios públicos en rangos de especialización reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

Desarrollo de los componentes del proceso general

Estándares internacionales para la determinación de un modelo de competencias técnicas y de gestión¹:

Un modelo de desarrollo de competencias profesionales para compradores públicos pretenderá entregar a la administración un grupo de funcionarios expertos, altamente calificados, debidamente remunerados y con capacitación efectiva.

Se entiende por “competencia” al grupo de conocimientos, habilidades, y aptitudes necesarias para el desempeño de una función específica, es requerido, por tanto, definir aquellas competencias de un comprador público, cuyos conocimientos se incrementan paulatinamente, y cuya meta es convertirse en un experto en adquisiciones públicas, orientados al conocimiento técnico y gerencial de la administración de una cadena de abastecimiento.

El modelo comprende:

- a. Modelo de carrera por competencias
 - i. Definición de las competencias
 - ii. Niveles de posesión de las competencias.
 - iii. Descripción de los puestos
 - iv. Grado de posesión de las competencias según puesto.
- b. Capacitación con visión estratégica que contemple el desarrollo de las mismas
- c. Evaluaciones de desempeño periódicas
- d. Sistema de incentivos.
- e. Remuneraciones acordes con el nivel de competencias requerido

En términos generales se puede establecer la siguiente matriz de competencias por grupos: (se establecen dos ejemplos de una calificación propuesta para “Director de Organismo” y para “Administrativo”)

¹ Fernando Días, Argentina “El desarrollo profesional en la gestión de contrataciones”

	Nombre de la competencia	Tipo	Director Internac	Director Nacional	Director Regional	Director Organismo	Jefe de Compras	Asesor	Administrativo
1	Orientación al logro	Generales				Experto			Inicial
2	Orientación al ciudadano y usuarios internos	Generales				Experto			Inicial
3	Compromiso con la Organización	Generales				Experto			Inicial
4	Integridad y Etica profesional	Generales				Experto			Medio
5	Trabajo en equipo y cooperación	Generales				Experto			Inicial
6	Proactividad	Generales				Experto			Inicial
7	Flexibilidad	Generales				Medio			Inicial
8	Compromiso con el aprendizaje	Generales				Medio			Inicial
9	Dominio técnico profesional	Técnicas				Medio			Inicial
10	Capacidad cognitiva	Técnicas				Experto			Inicial
11	Uso de tecnología	Técnicas				Medio			Inicial
12	Liderazgo de Visión	De gestión				Experto			Inicial
13	Construcción de relaciones	De gestión				Experto			Inicial
14	Comprensión del entorno organizacional	De gestión				Experto			Inicial
15	Planificación y gestión	De gestión				Experto			Inicial
16	Desarrollo de personal	De gestión				Experto			Inicial

Características marco de los contenidos de los programas

Se han establecido las dos primeras versiones de los insumos requeridos para la definición de los contenidos de los programas: competencias, grupos ocupacionales

Competencias generales:

- Orientación al logro/ servicio
- Orientación al ciudadano y usuarios internos
- Compromiso con el Estado
- Integridad y Ética personal
- Trabajo en equipo y cooperación
- Proactividad
- Flexibilidad
- Compromiso con el aprendizaje

Competencias técnicas:

- Dominio técnico profesional
- Capacidad Cognitiva
- Uso de tecnología

Competencias de gestión:

- Liderazgo
- Construcción de relaciones
- Comprensión del entorno organizacional
- Planificación y Gestión
- Desarrollo de Personal

Grupos Ocupacionales

- i. Director Internacional de contrataciones
- ii. Director Nacional de contrataciones
- iii. Director regional de contrataciones
- iv. Director de contrataciones de organismo
- v. Jefe de Compras organismo
- vi. Asesores
- vii. Administrativo de contrataciones

Los contenidos que respondan a las restricciones propuestas serán elaborados de manera global para el grupo de países, y cada entidad nacional rectora de las

compras públicas revisará y adaptará las mallas curriculares globales a la realidad de cada país.

Con estas premisas se mencionan a continuación varias características en torno a los contenidos para la formación de compradores públicos en sus distintos grupos ocupacionales:

- a. Contenidos debe partir de aspectos generales para toda la región, reduciendo a lo específico las particularidades en cada país
- b. Reforzar la experiencia en el puesto con los conocimientos que se transmitan (constructivismo)
- c. Contenidos desarrollados para cada uno de los 7 grupos ocupacionales identificados, por lo que es absolutamente necesario que todos o la mayoría de ellos usen portales electrónicos como medio alternativo al proceso educacional presencial
- d. Como consecuencia de lo anterior los contenidos tendrán fuerte orientación hacia el uso de tecnologías de información.
- e. Refuerzo normativo en aquellos aspectos de las leyes que sean de relevancia para el conocimiento de los compradores en sus distintos grupos, no se buscan abogados expertos en temas legales, sino administradores efectivos y transparentes de compras públicas.
- f. Contenidos que primen el análisis casuístico antes que la comprensión teórica.
- g. Contenidos parametrizables de tal manera que la integración de cambios de forma y /o de fondo en el entorno regional y nacional sean fácilmente adaptables a los programas.
- h. Los contenidos deberán propender a que los estudiantes tengan sólidas bases para la toma de decisiones con orientación económico-técnica.
- i. Los contenidos deben facilitar una evaluación periódica de los avances de los estudiantes, con aplicaciones prácticas de los estudiantes a nivel de propuesta de proyecto dentro de sus respectivas organizaciones. De esta manera se conjuga de manera integral el esfuerzo académico con la experiencia laboral que ya poseen los funcionarios-estudiantes.

Demanda y oferta de estudiantes, programas y centros especializados para la formación.

Para que el proceso tenga sostenibilidad se debe procurar la apertura de los cursos necesarios para cada perfil y además garantizar un número mínimo necesario de participantes, de tal manera que se pueda establecer una alianza estratégica atractiva para universidades u organizaciones de educación no formal.

Las características en este caso serían:

- a. Garantizar una cobertura nacional de los contenidos, al menos a niveles regionales.
- b. Descentralizar la ejecución de los programas en los actores aliados, pero con mecanismos de monitoreo permanente de avances en la gestión.

4. RELATORIA DEL SEMINARIO TALLER

Perú: En el caso peruano se han conformado los procesos de capacitación tanto educación no formal por medio del CONSUCODE a niveles de conversatorios (nivel básico) y talleres (nivel medio) como la educación formal por medio de universidades que confieren títulos académicos (nivel de especialización).

En general, el sistema de capacitación del caso peruano mantiene condiciones de: orientación hacia la especialización, y el reforzamiento de la transparencia uso de la experiencia previa de los funcionarios y ligarlos a un conocimiento superior

CONSUCODE tiene sostenibilidad financiera por medio del cobro por los cursos realizados, con precios que cubren adecuadamente los costos (no con el fin lograr utilidad)

CONSUCODE cuenta con aproximadamente 63.000 capacitados desde el 2001, cerca de 4047 en el 2006, se han entregado materiales gratuitos.

CONSUCODE cuenta capacitadores formados y una red de 4 universidades al nivel nacional

Chile: Chilecompra propende a la formación y capacitación de compradores públicos para lograr:

- Transparencia y Amplio Acceso
- Ahorro y Eficiencia del Gasto Público
- Mejorar la Calidad de la Gestión de Abastecimiento

- Comercio y gobierno electrónico

Se han formado a un 75% de funcionarios operativos y un 25% de funcionarios encargados de la gestión de compras.

La calidad del proceso responde a la tesis de que en general la mejor proporción para la gerencia en capacitación y/o formación de un comprador público debe ser un 20% atribuible a un buen sistema informático y un 80% a un buen conocimientos de la gestión de compras y cadenas de abastecimiento.

- Entrenamiento básico (software y normativa) gratuito y masivo en todo el país
- Creación y generación de alianzas públicas y privadas para capacitar
- Introducción de estándares de transparencia eficiencia y gestión de abastecimiento
- Cambios de metodología: de lo expositivo a lo participativo
- Modularización de contenidos
- Adopción de directivas de compras
- Implementación sistema de acreditación de competencias de usuarios
- Utilización de diversos medios para formación
- Evaluación continua y rediseño

Al igual que en el caso peruano se oferta capacitación tanto por medios de educación no formal, por medio de Chilecompra, como por medio del sistema educativo formal: universidades, con la característica de la inclusión de capacitación virtual.

Chilecompra diseña las mallas curriculares y cuenta con un sistema de acreditación nacional de compradores públicos.

Al momento para temas de capacitación cuenta con 40 funcionarios de Chilecompra, 30 consultores (red), 3 centros de estudio en alianza

Argentina

La Oficina Nacional de Contrataciones administra todos los servicios de capacitación a compradores públicos.

Para el 2006 se han planteado los siguientes objetivos:

- Redefinición del Plan Operativo de Capacitación. Incremento de oferta de cursos: de cinco (5) a diez (10). Asegurando que todo el personal jerárquico y operativo de la ONC y las UOC tenga la capacitación adecuada
- Brindar capacitación a los organismos en el proceso de implementación de las contrataciones electrónicas

- Capacitar a los proveedores en el proceso de contrataciones electrónicas a través de organismos aliados.
- Inclusión de Talleres sobre temáticas específicas (Elaboración de Pliegos, Contrataciones en Exterior, Ejecución de Contratos, etc).
- Desarrollo de curso a distancia (e - Learning).
- Relevamiento del parque informático y conectividad de las Unidades Operativas de Compra.

Lo que ha planeado la ONC:

- Formar capacitadores
- Alianzas estratégicas con universidades
- Las modalidades de los cursos serán presenciales y on-line

Resultados 2006

- Organismos participantes: 200 (aprox).
- Personas capacitadas: 1800 personas (aprox.).

Factores de éxito de los programas

- Selección de los docentes.
- Formación Docente.
- Metodología enseñanza – aprendizaje.
- Seguimiento de los Cursos.<

Bolivia

Las entidades que capacitan a funcionarios públicos son: Ministerio de Hacienda y la Contraloría General del Estado, con cobertura nacional.

Las dos entidades entregan apoyo para temas inherentes a la contratación pública.

Una atribución específica (D.S. N° 27328 y su Reglamento) versa sobre la capacitación a funcionarios que realicen contratación pública.

Los eventos de capacitación se producen bajo planificación pero también se hace o bajo pedidos específicos, y tienen estas características:

- Cuenta con infraestructura en los departamentos
- La demanda de capacitación no está cubierta
- Para acceder a los cursos se debe cumplir prerrequisitos
- El Personal de Capacitación no es de planta

Honduras

El órgano rector de las políticas en torno a la contratación pública es el ONCAE

- El Sistema de Información y Contratación del Estado se llama “HonduCompras” (www.honducompras.gob.hn).
- Se ha establecido el uso obligatorio del Sistema para la difusión y gestión de las contrataciones y adquisiciones del Estado.
- La ONCAE es administradora del Sistema.

Honducompras presenta estas facilidades para temas de capacitación

- Herramientas para facilitar la realización de compras (marco procedimental, flujogramas, etc.).
- Modelos de documentos (pliegos, contratos, avisos, etc.).
- Sistema Nacional de Capacitación (cursos, seminarios, etc.)
- Consulta en línea del Registro de Proveedores.
- Documentación para la inscripción en Registros.
- Catálogo de bienes y servicios para consulta y uso.

Ecuador

El sistema que publica que los procesos de contratación pública del estado ecuatoriano es Contratanet.

El sistema está en servicio desde junio de 2003 en el sitio www.contratanet.gov.ec, con estas características:

- Se han realizado más de 130 cursos de Uso y Manejo de Contratanet, desde junio 2003.
- Estos eventos pretenden un cambio de actitud del funcionario ante el entorno de las compras públicas como hito de transparencia y como gestor del libre acceso a la información.
- Los cursos se enfocan al uso y manejo de la herramienta informática, a pesar de que en algunos casos los usuarios no están familiarizados con el uso de Internet o correos electrónicos.
- El curso es gratuito, logrando al momento capacitar a más de 2000 personas entre funcionarios públicos y empleados privados, con un promedio anual de 666 personas.
- El perfil de competencias de los empleados públicos encargados de compras es relativamente bajo, existe fuertes tendencias a la improvisación de los funcionarios encargados del tema, por tanto existe gran rotación y es necesario contar con mecanismos de acompañamiento como es el Call Center.
- Call Center atiende a instituciones públicas, privadas y sociedad civil en general, cuenta con atención de 8hrs a 20hrs.
- Por medio de Call Center se realiza un trabajo proactivo dentro de las organizaciones para que un proceso no se estanque en un fase

determinada y pueda avanzar oportunamente. Este contacto con el usuario permite hacer un reconocimiento prospectivo de las dificultades internas a las que se enfrenta un funcionario operador del sistema.

- Adicional al trabajo en capacitación que realiza Contratanet, la Contraloría General del Estado Ecuatoriano capacita a funcionarios públicos en general sobre el ámbito de aplicación de las leyes que rigen al servicio civil y carrera administrativa, contratación pública y normas técnicas de control interno..

5. LECCIONES APRENDIDAS DEL SEMINARIO

- a. El buen uso que se le pueda dar a un portal de compras electrónicas del sector público es consecuencia, en gran medida, de la preparación que el usuario operador tenga, por tanto es fundamental incrementar sus capacidades.
- b. Como elemento de orden operativo para garantizar el uso adecuado y oportuno de los sistemas de e-gov es necesario contar con mecanismos de seguimiento a la gestión de los procesos de compras, por medios tales como call center o, en una versión superior, un CRM.
- c. Es necesario establecer jerarquías de los compradores públicos en función a sus competencias, a fin de establecer programas de capacitación y/o formación para cada grupo identificado. Por tanto cada grupo generará una necesidad específica.
- d. En conexión al punto anterior, los programas de capacitación deben poner énfasis en lo casuístico, usando, por tanto, conocimientos y experiencia de cada funcionario, los cuales serán modelados en base a la experiencia de docentes expertos, quienes aportarán la inteligencia académica al conocimiento práctico que poseen los estudiantes.
- e. Instauración de temas de transparencia, ética y probidad pública como forma de vida institucional.
- f. Instalación del uso de tecnología en el área de abastecimiento – compras, lo que arroja como corolario que la gestión de abastecimiento debe tratarse como un tema transversal al servicio público
- g. La entidad a cargo de la administración de los temas inherentes a contratación pública debe generar, coordinar y aprobar las mallas curriculares y metodologías de enseñanza-aprendizaje
- h. Para que el proceso de capacitación y/o formación sea replicable a gran escala es necesario tender las alianzas estratégicas necesarias con universidades, y/o centros de transferencia de conocimientos de reconocido prestigio.
- i. Conexo al punto anterior se desprende la necesidad de establecer convenios de cooperación con gremios profesionales, los cuales dan sustento y apoyan desde ópticas técnicas y de empresariales la participación activa de sus agremiados en sistemas de compras públicas por medios electrónicos.

6. COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COORDINADOR	Actividad	AR	BO	CH	HO	EC	PE	NU
ECUADOR	<u>LECCIONES APRENDIDAS</u> Esta actividad refiere a la recolección de la información clave, que los demás países generen en torno al desarrollo profesional y capacitación de funcionarios públicos En torno a los foros que se activen, Ecuador deberá revisar permanentemente el cruce de criterios y rescatar lo más valioso a fin de proponer ideas de proyecto para beneficio de los países del grupo. De igual manera generará un documento de “mejores prácticas” que integre métricas correspondientes							
	Actividad específica: Sistematizar lecciones aprendidas	X	X					2
BOLIVIA	<u>GESTION</u> El desarrollo profesional de los compradores públicos debe contener un componente de relación política que viabilice ciertos eventos complejos y que potencien al comprador público a ser un negociante transparente y efectivo							2
	Actividad específica: Fortalecimiento competencias para gestión política				X			1
	Actividad específica: Alianzas		X					1
HONDURA	<u>SISTEMA INTERAMERICANO</u> En esta actividad se hará un análisis de las mejores metodologías usadas para el proceso de capacitación a compradores públicos, a fin de establecer un sistema marco hacia el cual puedan referirse los demás países. Este sistema además de la metodología entregará información referente a los lugares físicos y virtuales donde se podrá encontrar información relevante en torno al proceso de compras publicas por medios electrónicos							6
	Actividad específica: Sistema capacitación interamericano	X			X	X	X	4
	Actividad específica: Fuentes de conocimiento e investigación			X		X		2
PERÚ	<u>RED Y FORO</u> En esta actividad se centra la comunicación del grupo para el establecimiento de criterios, para consultas de procedimientos generales, etc. Mediante el foro se espera recabar el 90% de información que el grupo genere, siendo además al herramienta propicia para validar lo actuado							1
	Actividades específicas Red y foro de jefes de formación			X		X		2
	Compartir materiales	X		X			X	3
	Compartir becas						X	1
	Pasantías		X					1
	Metodologías					X	X	2
	Formación de capacitadores					X	X	2
Evaluación y retroalimentación		X	X		X		3	

ARGENTINA	DESARROLLO PROFESIONAL Esta actividad permite establecer las características generales técnicas y de gestión que debería tener cada grupo profesional identificado. Estas características permitirán que se puedan aplicar correctamente los programas y mallas curriculares a cada grupo definido.								5
	Actividades específicas Estrategias desarrollo profesional					X			1
	Incentivos para la carrera	X	X	X		X			4
CHILE	CARRERA ACADEMICA Esta actividad identifica los programas que deben ser aplicados a cada grupo profesional basado en las competencias que cada uno requiere. Se coordinará las posibles mallas curriculares generales, y además se propondrá un sistema de certificación internacional de compradores públicos								1
	Actividades específicas Perfiles de todos los usuarios-actores-destinatarios			X				X	2
	Niveles de capacitación					X	X		2
	Malla curricular. Competencias. Particularidades			X		X	X		3
	Homologar y reconocer mallas curriculares					X			1
	Certificación	X						X	2

7. DESAFIOS FUTUROS

Entre los desafíos que un proceso de profesionalización presenta, se pueden anotar estos como los más relevantes:

- a. Cambio de paradigmas, por lo tanto modelos mentales en todo el contexto de la administración pública cuyos funcionarios han sido condicionados para hacer lo mínimo necesario, como respuesta a un control que limita la evolución personal y de los procesos. Esto tiene que ver con las divergencias entre entidades, por el mismo hecho de ser culturas diferentes, estilos de liderazgo diferentes.
- b. Al establecer las competencias y los grupos, se hará evidente que algunos países los funcionarios encargados de compras presentarán niveles de educación bajos o, en el mejor de los casos, lejanos a las competencias necesarias, es por tanto un desafío ubicar al personal adecuado o formar desde lo básico al personal existente
- c. De lo anterior se desprende que el aprendizaje es un factor externo a la organización y por tanto no puede ser la misma institución la que, al interior, forme académicamente al funcionario. Debe existir por tanto un vínculo con universidades y centros de estudios a quien se delega la responsabilidad de la formación.
- d. Es necesario procurar que gran número de usuarios tengan acceso a recursos tecnológicos que faciliten el uso de los respectivos portales electrónicos en cada país. Esto implica, además de hardware, también el uso de mecanismos de información como el e-learning
- e. Relevante es contar con un grupo de capacitadores acorde a los requerimientos tanto de competencias como de perfiles, que permitan que el proceso tenga consistencia académica.
- f. Se debe procurar que los funcionarios que se encarguen de las compras públicas y que además se encuentren en procesos de formación, logren estabilidad laboral.

Los acuerdos de corto plazo que se esgrimieron en Quito, se han reflejado en la matriz presentada, siendo por tanto los desafíos inmediatos los siguientes:

LECCIONES APRENDIDAS

- g. Generar mecanismos de recolección de la información clave a fin de formar el libro de “mejores prácticas en desarrollo profesional y capacitación”

GESTIÓN

- h. El desarrollo profesional de los compradores públicos debe contener un componente de relación política que viabilice ciertos eventos complejos y que potencien al comprador público a ser un negociante transparente y efectivo

SISTEMA INTERAMERICANO

- i. Establecer un sistema marco de consulta sobre las mejores metodologías de capacitación que se creen o usen en el grupo de países.
- j. Determinar una base de datos de los lugares físicos y virtuales donde se podrá encontrar información relevante en torno al proceso de compras públicas por medios electrónicos

RED Y FORO

- k. Desarrollar los medios de comunicación adecuados por medio de los foros de tal manera que sean el centro de información oficial del grupo de análisis de capacitación y desarrollo profesional
- l. Mediante el foro se espera recabar el 90% de información que el grupo genere, siendo además al herramienta propicia para validar lo actuado

DESARROLLO PROFESIONAL

- m. Establecer las competencias generales técnicas y de gestión que debería tener al menos 4 grupos profesionales , a manera de grupos ideales para los países del grupo

CARRERA ACADEMICA

- n. Identificar los programas que deben ser aplicados a cada grupo profesional determinado en la fase de “desarrollo profesional”.
- o. Coordinar las propuestas de las posibles mallas curriculares generales

8. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Al momento el proyecto esta en fase de diseño por lo a termino de ella se podrá discutir con posibles interesados.

9. OFERTAS DE COOPERACION HORIZONTAL

La cooperación horizontal está en etapa de conformación ya que se esta iniciando el trabajo conjunto