

Abstracto de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica del proyecto

País/Región:	República Dominicana
Nombre de la CT:	Racionalización de los Gastos de la Función Pública
Número de CT:	DR-T1117
Jefe de Equipo/Miembros:	Laurence Telson (ICS/CDR); Christian Contin y Willy Bendix (PDP/CDR); Vielka Pimentel (CID/CDR); Rudy Loo-Kung (CID/CID); Mariano Lafuente y Blanca Torrico (IFD/ICS).
Taxonomía	Apoyo al cliente
Referencia a la Solicitud	IDBdocs# 38240826
Fecha del Abstracto de CT:	Diciembre 2013
Beneficiario:	Ministerio de Administración Pública
Agencia Ejecutora y nombre de contacto	Ministerio de Administración Pública, Ministro Ramón Ventura Camejo.
Financiamiento Solicitado del BID:	US\$500.000
Contrapartida Local:	US\$50.000
Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	30 meses
Fecha de Inicio Requerido:	Febrero 2014
Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):	Ambos firmas e individuos
Unidad de Preparación:	IFD/ ICS
Unidad Responsable de Desembolso (UDR):	CID/CDR
CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
CT incluida en CPD (s/n):	Sí
Prioridad Sectorial GCI-9:	Instituciones de promoción del crecimiento y el bienestar social

II. Objetivos y Justificación

- 2.1 A raíz de la importancia que ha dado el Gobierno dominicano a la transparencia en la gestión de los recursos y gastos públicos, el Ministerio de Administración Pública (MAP) desea implementar acciones para reforzar la planificación y el control del gasto en recursos humanos, en consistencia con las metas del gobierno y la Ley de Regulación de Salarios del Estado, No. 105-13. En este sentido, el **objetivo principal** de esta CT es contribuir al fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos del estado dominicano. Los **objetivos específicos** son: consolidar el Sistema de Administración de los Servidores Públicos (SASP) y apoyar la implementación de la Ley de Regulación Salarial del Estado, No. 105-13.
- 2.2 Esta operación está alineada con las prioridades sectoriales del Banco GCI-9, específicamente en la prioridad 3: Instituciones de promoción del crecimiento y el bienestar social puesto que apoyará a mejorar la planificación y ejecución del presupuesto nacional (AB-2764). También está alineado con la Estrategia del Banco con República Dominicana 2010-2013 (GN-2581), la cual, en el eje de Consolidación Fiscal, señala la pertinencia de racionalizar el gasto. En paralelo, apoyará al cumplimiento de las metas previstas en el PBL DR-L1064 que entre otros, tiene como hitos “racionalizar el gasto e inversión pública y mejorar el control presupuestario y financiero del Gobierno Central”. Asimismo, está alineado con los objetivos estratégicos del gobierno dominicano bajo el objetivo específico 1.1.1 del Eje 1 de la Ley Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo, END 2030, No. 1-12, que busca establecer una administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados para la ciudadanía.

- 2.3 Adicionalmente, esta TC complementará al estudio denominado “Mejorando la Eficiencia de los Recursos Humanos del Sector Público en Centroamérica y República Dominicana.

III. Descripción de las actividades y resultados

- 3.1 **Componente 1. Consolidación del SASP.** El objetivo de este componente es efectivizar el uso del sistema como herramienta fundamental para la gestión de los recursos humanos del sector público. Las actividades principales propuestas incluyen: (i) asistencia al uso de los módulos del SASP en instituciones piloto al nivel del gobierno central ; (ii) desarrollo y puesta en operación de un interface entre el SASP y el Sistema Integrado de Gestión Financiera (SIGEF), lo que permitirá el vínculo entre la gestión de los recursos humanos y la gestión global de los gastos públicos del gobierno central; (iii) implementación de una planificación de la demanda de los Recursos Humanos (RRHH) en instituciones piloto para afirmar el uso sistemático de herramientas en el ciclo de la gestión de los RRHH; y (iv) capacitación de los funcionarios del MAP y de las direcciones de planificación y RRHH de las entidades piloto en metodologías y herramientas para una efectiva gestión de RRHH del sector público.
- 3.2 En el marco de este componente se financiará la contratación de consultores para asistir el MAP y los piloto en el uso de los módulos del SASP, puesto que la información registrada no está a la fecha acopiada de forma útil para la toma decisiones; desarrollar e poner a prueba el interface SASP-SIGEF y desarrollar los procedimientos para dicho interface; capacitar los funcionarios de las instituciones piloto en la aplicación de métodos de programación y ejecución de RRHH.
- 3.3 **Componente 2. Apoyo a la Implementación de la Ley de Regulación Salarial del Estado, No. 105-13.** Este componente apoya la puesta en marcha de la Ley 105-13, mediante las siguientes actividades: (i) elaboración de reglamentos de aplicación del marco legal; (ii) desarrollo e implementación de la planificación presupuestaria de la masa salarial en organizaciones pilotos del gobierno central; (iii) diseño e implementación de la escala salarial para entidades autónomas y descentralizadas piloto; (iv) estudio de remuneración y género en el gobierno central, conforme al mandato de la Ley Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo, END 2030, No. 1-12, así como la aplicación de sus recomendaciones; y (iv) capacitación de los funcionarios del MAP y de las direcciones de planificación y RRHH de las entidades piloto en la aplicación de la Ley de regulación de salarios.
- 3.4 En el marco de este componente se financiará la contratación de consultores individuales tanto para los estudios como su implementación.

IV. Presupuesto indicativo (en US\$)

Componente	Descripción	Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Total
1.	Consolidación del sistema de administración de los servidores público (SASP)	270.000	30.000	300.000
2.	Implementación de la Ley de Regulación Salarial del Estado, No. 105-13.	200.000	-	200.000
3.	Administración, Evaluación y auditoría	30.000	20.000	50.000
TOTAL		500.000	50.000	550.000

V. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 5.1 El Ministerio de Administración Pública (MAP), es la entidad del Estado dominicano responsable de las políticas, sistemas y normas de empleo público. Es relevante referir que el MAP ha participado en la ejecución y ha beneficiado varias iniciativas de reforma de administración pública con financiación del Banco, entre las cuales se incluyen el préstamo PROREFORMA (1176/OC-DR) y las CTs de Investigación para la Profesionalización de la Función Pública (ATN/FG-11687-DR) y de Apoyo a la Modernización del Régimen Salarial (TN/FG-12954-DR).
- 5.2 La ejecución técnica se realizará con el equipo de las Direcciones de Tecnología, de Asuntos Laborales y de Compensación. La Dirección de Cooperación Internacional será encargada de la ejecución general y fiduciaria, acompañada por un especialista de adquisiciones cuyos servicios serán financiado con los recursos del Banco. La contrapartida será esencialmente en especie, equivalente al aporte de los funcionarios del MAP a la ejecución.

VI. Riesgos importantes

- 6.1 Los riesgos más importantes para alcanzar los objetivos de esta CT son de tipo institucional y se resumen en dos grupos: (i) Ausencia de planes estratégicos de las instituciones públicas que orienten y articulen la planificación de recursos humanos con las prioridades institucionales, que se mitigará mediante la coordinación con el Ministerio de Economía y las instituciones piloto para actualizar o completar los planes de aquellas entidades piloto que no dispongan del mismo; (ii) otro riesgo es la planificación fragmentada sin una base unificada de puestos para determinar ofertas y necesidades de recursos humanos, que se mitigará a través de acuerdos de entendimiento entre las instituciones y el MAP para conocer de anticipado y acordar los cambios en los formatos de puestos, que serán revisados a través del componente 2, y su articulación con la metodología de planificación que se adoptará.

VII. Salvaguardias ambientales

- 7.1 Por su naturaleza, el proyecto no posee impactos ambientales y sociales negativos por lo tanto está dentro de la categoría "C". Sin embargo, cabe destacar que el proyecto tendrá impactos positivos sobre programas y proyectos de los sectores sociales y ambientales, particularmente a través del estudio de género que diagnosticará la situación del servicio civil en esta materia con base a los criterios de los subsistemas de gestión de los RRHH. [IDBdocs# 38240807](#)