

## ABSTRACTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

### I. Información Básica del Proyecto

▪ País/Región:	REGIONAL/BID
▪ Nombre de la CT:	Prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en LAC
▪ Número de CT:	RG-T3418
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Mejía-Guerra, Jose Antonio (IFD/ICS) Líder del Equipo; Perfit, Janine Tina; Lafuente, Mariano; Roseth, Benjamin David; y Catano Guzman, Mariana (IFD/ICS);
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Número y nombre de la operación que apoyará la CT:	N/A
▪ Fecha del Abstracto de CT:	06 Feb 2019
▪ Beneficiario:	Países miembros del BID
▪ Agencia Ejecutora:	Inter-American Development Bank
▪ Financiamiento solicitado del BID:	\$ 200,000.00
▪ Contrapartida Local:	\$ 0.00
▪ Periodo de Desembolso:	24 months
▪ Tipos de consultores:	Individuos
▪ Unidad Responsable de Preparación:	Innovation in Citizen Services
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	Instituciones Para Desarrollo
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Capacidad institucional y estado de derecho

### II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 El objetivo de esta CT es analizar las prácticas de gestión de personal de las Oficinas Nacionales de Estadística (ONE) de la región, y proponer recomendaciones para mejorarlas, y con ello contribuir a fortalecer la capacidad estadística de los países. Como resultado de este trabajo de investigación y de análisis, se espera identificar áreas de oportunidad y ofrecer propuestas concretas de modelos de gestión de personal que cumplan con las recomendaciones y mejores prácticas internacionales
- 2.2 Uno de los principales activos de una Oficina Nacional de Estadística (ONE) es su credibilidad, la cual se construye a través del tiempo. Esta credibilidad se sustenta, entre otros factores, en la calidad de la información que produce, en el cumplimiento de un calendario de difusión, así como en la capacidad de las personas que laboran en la ONE. La fortaleza institucional y el nivel técnico de una ONE dependen tanto de las competencias técnicas como de las actitudes, compromiso y valores éticos de sus empleados. La capacidad de una ONE para producir información oportuna, relevante y alineada a estándares y metodologías internacionales está sujeta a la preparación de los servidores públicos que ahí laboran. Los gastos de personal representan una proporción predominante del presupuesto de las ONE, en ocasiones asciende a un 70 por ciento o más del presupuesto total destinado a los salarios.
- 2.3 Diversos estudios realizados por el BID, en particular, el Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC, por sus siglas en inglés), desarrollado en colaboración

con el Buró de Censos de los Estados Unidos, han concluido que el desarrollo institucional de una ONE está cercanamente relacionado con las habilidades técnicas de su personal. Además, estos trabajos identifican a la especialización técnica de los empleados de las ONE y a la existencia de un servicio profesional de carrera como dos elementos básicos para consolidar la institucionalidad y continuidad de una ONE.

- 2.4 Asimismo, el Banco ha trabajado en estudios sobre prácticas de gestión del personal que conforma el servicio público en distintos países de la región, alineándose a las metodologías de encuestas a servidores públicos recomendadas por la University of Nottingham y la University College London. Alguno de las recomendaciones de estos estudios destacan la importancia de 1) priorizar, de manera más consistente, los criterios meritocráticos y no políticos o personales, al momento de tomar decisiones de contratación, ascenso, remuneración y desvinculación; 2) fortalecer el vínculo entre el desempeño laboral y las perspectivas de remuneración, ascenso y estabilidad laboral; 3) fomentar el uso más frecuente de prácticas de liderazgo en los superiores; 4) profundizar las capacitaciones sobre ética; 5) utilizar consistentemente buenas prácticas en la evaluación de desempeño, y 6) realizar encuestas anuales de servidores públicos para identificar avances y áreas de reforma.
- 2.5 Además, existe un impulso en los países de la región por reformar los marcos legales que regulan el funcionamiento, estructura y responsabilidades de las ONE, en particular para responder a los retos derivados de los avances en la tecnología y el incremento en la demanda de información desagregada.
- 2.6 Ante esto, se requiere de la realización de un mayor número de estudios que permitan analizar el estado actual de la gestión de los recursos humanos en las ONE, a nivel país y de la región de América Latina y el Caribe, para identificar buenas prácticas y áreas con potencial de mejora, que informen tanto los procesos de reforma de los marcos legales de las ONE como los programas del Banco para el fortalecimiento institucional en la región.

### III. Descripción de las Actividades y Resultados

- 3.1 **Componente I. (US\$ 40,000): Herramienta de evaluación de la gestión de recursos humanos de las ONE.** Este componente financiará el diseño y aplicación del cuestionario sobre competencias, motivación y compromiso de los empleados de las ONE y un cuestionario sobre los mismos temas para directivos y responsables de recursos humanos. También apoyará el diseño de una guía de aplicación en línea de la encuesta en colaboración con las autoridades de las ONE participantes en el proyecto. Los productos principales de este componente serán tres documentos: un cuestionario sobre competencias, motivación y compromiso del personal de las ONE, una estrategia de aplicación del cuestionario y una herramienta para su aplicación. Los productos se pondrán a disposición de todas las ONE, promoviendo en particular su uso en el diseño de las operaciones del BID en el sector estadístico. Se buscará aplicar esta herramienta en todos los países prestatarios del Banco que estén dispuestos a participar en el proyecto.
- 3.2 **Componente II (US\$ 160,000): Análisis y recomendaciones para la política de gestión de recursos humanos de las ONE.** Este componente apoyará el análisis de los resultados de la encuesta, tanto a nivel comparado de todos los países participantes, como a nivel individual con estudios para cada uno de los países que sean parte del proyecto. Los principales productos de este componente serán un documento que resuma los resultados de las encuestas nacionales y documentos para cada uno de los países participantes con recomendaciones concretas sobre el manejo de los recursos humanos de las ONE, incluyendo políticas de reconocimiento, capacitación y compensación de empleados. Además, se apoyará en la organización de un seminario para presentar los resultados regionales a la comunidad estadística de América Latina y el Caribe, junto con las recomendaciones generales de acción

resultantes del análisis. En la medida de lo posible se realizarán presentaciones individuales para cada uno de los países participantes, buscando el mayor impacto de las recomendaciones obtenidas del análisis de los datos.

#### IV. Presupuesto

##### Presupuesto Indicativo

Actividad/Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
Componente 1 (US\$ 40,000): Herramienta de evaluación de la gestión de recursos humanos de las ONE.	\$ 160,000.00	\$ 0.00	\$ 160,000.00
Componente 2 (US\$ 160,000): Análisis y recomendaciones para la política de gestión de recursos humanos de las ONE.	\$ 40,000.00	\$ 0.00	\$ 40,000.00

#### V. Agencia Ejecutora y Estructura de Ejecución

- 5.1 El BID, a través de IFD/ICS, será responsable de la ejecución de esta CT.
- 5.2 El BID tiene una amplia experiencia en la provisión y coordinación de asistencia técnica y en el desarrollo de avances para la construcción de capacidades y el fortalecimiento institucional de las ONE. El BID está posicionado estratégicamente para servir como un centro de distribución de conocimiento, y para facilitar la cooperación y coordinación entre las ONE de la región. El BID también puede contribuir a la generación de soluciones innovadoras, al atraer expertos que se encuentren produciendo conocimiento de avanzada, en temas relacionados con la institucionalidad de las ONE en otras partes del mundo. La decisión se basa en la dificultad de encontrar otra institución en la región con un alto nivel de acceso a expertos y con la reputación necesaria para cumplir con el rol.
- 5.3 El Banco contratará los servicios de consultoría de conformidad de las políticas y procedimientos vigentes en el Banco. Las adquisiciones de servicios y consultorías se llevarán a cabo de acuerdo con las políticas y procedimiento aplicables del Banco, incluida la Política para la Selección y Contratación de Servicios de Consultoría en Trabajos Operacionales Ejecutados por el Banco (GN-2765-1) y sus lineamientos (OP 1155-4), Política de Fuerza Laboral Complementaria (AM-650) y la Política de Adquisiciones Institucionales del BID (GN-2303-20).
- 5.4 Antes del inicio de las actividades a realizarse, se obtendrán cartas de no objeción de cada uno de los países en los cuales se realizarán las actividades.
- 5.5 El desarrollo de las actividades de esta CT será liderado técnicamente por IFD/ICS, con el apoyo de los especialistas sectoriales que conforman el equipo de la operación. Se proyecta que la CT se implementará en un período de 24 meses.

#### VI. Riesgos Importantes

- 6.1 Esta CT tiene un bajo nivel de riesgo dado el alto interés de los países de la región en reformar los marcos legales e institucionales de sus ONE, incluyendo mejoras en las prácticas de gestión de personal. El principal riesgo es la falta de apoyo para impulsar los cambios que puedan ser propuestos con base en los resultados obtenidos en los estudios. Para evitar esto, es importante dar una amplia difusión a los resultados del proyecto a los tomadores de decisiones en los países y garantizar que algunas de las recomendaciones sean acciones que estén por completo en el tramo de control de la ONE.

#### VII. Salvaguardias Ambientales

7.1 La clasificación ESG para esta operación es "indefinida".