



Knowledge and Capacity Building Products (KCP) Proposal

Maximum 7 pages

I. KCP Type

- ☒ 1. Advisory Services
☐ 2. Policy and Capacity Development
☐ 3. Outreach and Dissemination
☐ 4. Research and Development

II. General Information

KCP Title: Transparencia e Integridad en la Selección y Contratación de Funcionarios Públicos.

OPUS Number:

GU-T1166

Date of Proposal:

Aug 2010

New KCP:

☒ Yes ☐ No

Linked to project:

Team Leader / Unit:

Stefano Tinari

ICF/ICS

Joint Proposal:

☐ Yes ☒ No

If yes, identify units: (1)

-SELECT-

(2)

-SELECT-

(3)

-SELECT-

Proposed amount in USD equivalent (enter whole number only, ex. 99,800): USD

70,000

Unit of Technical Responsibility:

ICF/ICS

Unit of Disbursement Responsibility:

CGU

Execution:

☐ Bank-executed ☒ Recipient-executed

**Letters of Request available
(or equivalent)**

☒ Yes ☐ No

**Non-objection
available**

☒ Yes ☐ No

Execution period: 12 months

Disbursement period: 18 months

Executing Agency:

Oficina Nacional de Servicio Civil ONSEC

Executing Agency description and capacity:

La Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC– como parte sustantiva del Estado en materia de Administración del Recurso Humano al servicio del Organismo Ejecutivo, es la entidad responsable de ejecutar el mandato de modernizar las estructuras organizacionales y transparentar la contratación del recurso humano, función que está siendo coordinada por la Vicepresidencia de la República. En ese sentido ONSEC se encuentra empeñada en desarrollar los procesos necesarios a fin de que la contratación de servidores públicos sea transparente, y apegada al marco legal, proveyendo información oportuna a las instituciones del Sector Público en el momento de seleccionar, contratar y nombrar a un servidor público, ya sea en forma permanente o por contrato. En tal sentido, ONSEC es la entidad responsable de implementar el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos, que dentro de sus subsistemas contará con Guatenóminas y el Sistema de Alerta Temprana.

La ONSEC cuenta con personal especializado, y capacidad técnica y administrativa suficientes para poder llevar a cabo las actividades financiadas por este proyecto.

Country of Origin of Executing Agency:

Guatemala

Contact in the Executing Agency:

Lic. Marcotulio Meoño Ramírez, Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil ONSEC.

E-mail address:

Beneficiary Countries:

- | | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Argentina | <input type="checkbox"/> Bahamas | <input type="checkbox"/> Barbados | <input type="checkbox"/> Belize |
| <input type="checkbox"/> Bolivia | <input type="checkbox"/> Brazil | <input type="checkbox"/> Chile | <input type="checkbox"/> Colombia |
| <input type="checkbox"/> Costa Rica | <input type="checkbox"/> Dominican Republic | <input type="checkbox"/> Ecuador | <input type="checkbox"/> El Salvador |
| <input checked="" type="checkbox"/> Guatemala | <input type="checkbox"/> Guyana | <input type="checkbox"/> Haiti | <input type="checkbox"/> Honduras |
| <input type="checkbox"/> Jamaica | <input type="checkbox"/> Mexico | <input type="checkbox"/> Nicaragua | <input type="checkbox"/> Panama |
| <input type="checkbox"/> Paraguay | <input type="checkbox"/> Peru | <input type="checkbox"/> Suriname | <input type="checkbox"/> Trinidad & Tobago |
| <input type="checkbox"/> Uruguay | <input type="checkbox"/> Venezuela | | |

If ALL 26 borrowing member countries (LAC) will benefit from the project, check: ☐ All LAC

☐ CAN ☐ CCB ☒ CID ☐ CSC ☐ REGIONAL

Beneficiary entity:

Republica de Guatemala/Oficina Nacional de Servicio Civil ONSEC

Sector:

Reform/ Modernization of the State

III. Relation to IDB's Institutional Priorities (GN-2518-20)

1. Social Policy for Equity and Productivity

- ☐ Targeted Poverty Programs
- ☐ Labor markets
- ☒ Education
- ☐ Health
- ☐ Gender and Diversity

2. Infrastructure for Competitiveness and Social Welfare

- ☐ Basic services: Access to water and sanitation
- ☐ Energy
- ☐ Transportation

3. Institutions for Growth and Social Welfare

- ☐ Financial services
- ☐ Fiscal efficiency and sustainability
- ☐ Citizens security
- ☐ Innovation

4. Competitive Regional and Global International Integration

- ☐ Trade and Integration
- ☐ Infrastructure

☐ Health

5. Protecting the Environment and Responding to Climate Change

☐ Environment

☐ Health

☐ Rural development and forestry

Cross-cutting

☐ Macroeconomic Analysis

☐ Learning and Capacity Building

La ejecución de este programa es consistente con las prioridades expresadas en el pilar de Gobernabilidad contenido en el Plan de Gobierno 2008-2011 de la administración del actual Presidente, en lo referente a acciones de fortalecimiento en las áreas de equidad y justicia, así como con el eje transversal del mismo plan, relacionado con ética y moral.

Adicionalmente, el noveno aumento de capital del Banco, (GCI-9) incorpora entre sus prioridades el apoyo y fortalecimiento a los sistemas nacionales como uno de los pilares de la Agenda para un Banco Mejor, la cual además incorpora entre sus prioridades el apoyo a los países de la Región en la promoción de la transparencia y la lucha contra la corrupción.

El fortalecimiento de los sistemas nacionales, incluyendo el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) es también uno de los objetivos de desarrollo que apoya la estrategia del Banco con Guatemala (GN-2501).

IV. Objetivos del Programa y Resultados Esperados

El Gobierno de Guatemala ha asumido como política de Estado la transparencia como un eje transversal que cruza todas sus acciones, y tiene como objetivo la promoción de la transparencia y apertura en el acceso y el manejo de información en todo el sector público.

En la implementación de este objetivo, la Vicepresidencia de la República ha asumido la responsabilidad, como entidad rectora y coordinadora de acciones, de transparentar los actos relacionados con la contratación del recurso humano al servicio del Organismo Ejecutivo. En el marco de estas funciones, está apoyando y acompañando a la Oficina Nacional de Servicio Civil en el diseño, gestión, ejecución y puesta en marcha del proyecto de Transparencia e Integridad en la Selección y Contratación de Servidores Públicos.

El apoyo que el Banco ha otorgado a Guatemala para fortalecer el sistema electrónico de compras y contrataciones públicas (Guatecompras), ha demostrado la efectividad y ventajas de poder contar y utilizar nuevas tecnologías para crear un sistema que garantice transparencia, agilidad y control de responsabilidades en el proceso de contrataciones públicas.

Justificación del proyecto:

Guatemala ha venido haciendo múltiples esfuerzos, a fin de que la Administración Pública pueda contar con un Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (a llamarse –SIARH-), efectivo, eficiente y eficaz.

La implantación del Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF, y Guatenóminas ha constituido un paso hacia adelante en la consecución del Sistema mencionado.

A través de investigaciones y análisis en aspectos de contratación de personal idóneo para las entidades del Estado, se ha determinado que la persistente falta de transparencia en la contratación de personal es atribuida a diversas causas, entre ellas: 1) los procedimientos internos que se implementan para la contratación en las diversas entidades estatales son poco especializados en materia de recursos humanos y en la mayoría de los casos son elaborados por funcionarios deficientemente capacitados en esta materia; 2) los controles ejercidos hacen énfasis en el cumplimiento de procedimientos y formalismos de la contratación, olvidando aspectos más importantes y relevantes que realmente deben evaluarse, tales como la idoneidad y honestidad de las personas a contratar, y eventuales conflictos de interés, lo cual puede llegar a constituirse en fuentes de corrupción; 3) las motivaciones políticas, especialmente a nivel nacional, donde en contratación de personal no se analizan e profundidad antecedentes personales y laborales del candidato.

Estos factores refuerzan la necesidad de apoyar la implementación y utilización de un subsistema llamado Alerta Temprana que haría parte del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos. Este subsistema estaría orientado a fortalecer el proceso de contratación de personal, para elegir a los candidatos no solo por sus méritos y capacidades sino también bajo criterios de honestidad y solvencia legal.

Lo anterior, plantea la necesidad de ampliar la cobertura del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos para que además de Guatenóminas, éste incluya el subsistema de Alerta Temprana, coadyuvando proactivamente a lograr avances de calidad en los procesos de administración de personal, y, particularmente en la fase de selección de recursos humanos con criterios de excelencia, desempeño y probidad.

Guatenóminas ha sido una herramienta financiera y presupuestaria diseñada y creada en el Ministerio de Finanzas Públicas a través del Sistema Integrado de Administración Financiera –SIAF-, con recursos provenientes del préstamo BIRF-3895-GU, que se viene utilizando desde el año 2006, para registrar el gasto por concepto de sueldos y salarios del personal al servicio del Organismo Ejecutivo.

Actualmente Guatenóminas es administrado por el Ministerio de Finanzas Públicas, pero debido a la implementación del programa de Modernización y reordenamiento técnico-legal de la Oficina Nacional de

Servicio Civil –ONSEC- y en observancia a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y en la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748, que sitúa a la Oficina como el ente rector en materia de Recursos Humanos, se ha determinado, de común acuerdo con el Ministerio de Finanzas Públicas, que la administración de Guatenóminas se traslade a ONSEC.

Por tanto, a partir de este proyecto que permitirá la ampliación del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos mediante la adición del subsistema de Alerta Temprana, se podrá aprovechar la base de datos ya existente con Guatenóminas y convertir al sistema en un importante instrumento de auxilio dentro de cualquier proceso de selección y contratación de personal.

La implementación del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos permitirá poder contar con una herramienta clave para el control, seguimiento y evaluación de todo el personal al servicio del Organismo Ejecutivo, no sólo en el aspecto financiero, sino también de transparencia y de cumplimiento de los procesos de selección y contratación.

En conformidad con los requerimientos legales sobre privacidad y tutela de la información, la ONSEC podrá divulgar información sobre la implementación de los mecanismos citados, el desempeño de la entidad, y la ejecución de su mandato.

Los objetivos específicos que este programa apoyará a realizar son:

1. Promoción y mejoramiento de la transparencia en la selección y contratación de servidores públicos a través del análisis de información integral que incluye información de tipo legal, mediante la inclusión del módulo de Alerta Temprana dentro del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos, que se denominará –SIARH-.
2. Establecimiento de coordinación interinstitucional que permita mayor colaboración y el acceso a información compartida, veraz, completa y oportuna;

Los resultados esperados al agregar el módulo de Alerta Temprana al Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (-SIARH-) son:

1. Puesta en marcha de un Sistema de Información para la contratación de servidores públicos idóneos, de manera consistente con los requerimientos legales vigentes.
2. Instituciones del Sector Público sensibilizadas y comprometidas con los procesos de selección y contratación de servidores públicos idóneos, probos y sin conflictos de intereses o antecedentes penales.
3. Mejora de los mecanismos interinstitucionales de transferencia y actualización de información del recurso humano relacionada con actos reñidos con la ley.

Componentes y Actividades para la inclusión del módulo de Alerta Temprana al Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH):

Las actividades a ejecutar para alcanzar cada uno de los resultados previstos son las siguientes:

1. Contratación de una firma consultora que asesore a la ONSEC y lo apoye en el desarrollo de un sistema informático que permita la creación e implementación del Subsistema de Alerta Temprana al Sistema Integrado de Recursos Humanos, permitiendo la contratación de funcionarios no solo por sus méritos y capacidades sino por su honestidad y solvencia legal.
2. Adquisición de equipo necesario para la puesta en marcha y utilización del sistema.
3. Actividades de Capacitación y consensualización del mecanismo y de la importancia del Sistema Integrado de Recursos Humanos.

En los párrafos siguientes se describen en detalle las tareas repartidas por componente.

Componente 1:

- Conformación del equipo técnico de trabajo
- Elaboración del Plan de Trabajo
- Talleres para la recopilación de los requerimientos del usuario, para el desarrollo del sistema.
- Revisión y actualización de las bases de datos del Inventario de la Gestión Humana.
- Diseño del sistema.
- Elaboración de los términos de referencia para la contratación de la empresa o consultores expertos.
- Elaboración de las especificaciones de hardware y software para la implementación del sistema.
- Selección y contratación de la empresa o consultores expertos para desarrollar el sistema.
- Supervisión del trabajo que se realizará.
- Implementación del Sistema.
- Seguimiento, evaluación y retroalimentación del sistema.
- Capacitación del personal de las unidades de recursos humanos de las instituciones del Sector Público.
- Capacitación del personal que tendrá a su cargo la administración del sistema.

Componente 2:

- Sensibilizar Instituciones del Sector Público con los procesos de selección y contratación de servidores públicos idóneos, probos y sin antecedentes con la ley.
- Reuniones de trabajo con autoridades superiores y delegados técnicos de instituciones del Sector Público para la presentación del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos y su módulo de Alerta Temprana.
- Talleres de sensibilización dirigidos a las unidades de Recursos Humanos del Sector Público para lograr la retroalimentación del sistema.
- Elaboración y Firma de convenios interinstitucionales.

Componente 3:

- Mejorar los mecanismos de transferencia y actualización de información sobre el recurso humano que alimenta el sistema de alerta temprana.
- Reuniones de trabajo con técnicos informáticos de las instituciones del Sector Público para la definición de mecanismos de transferencia y actualización de la información para el mantenimiento de la base de datos.

V. KCPs RESULTS FRAMEWORK.

Indicators	Baseline			Final Target	Expected Completion Date
Mejoramiento de la transparencia en la selección y contratación de servidores públicos.	No hay actualmente una metodología de verificación y selección del personal.			100% de las contrataciones de personal público sujetas a verificación.	10 meses desde el inicio del proyecto.
Establecimiento de coordinación interinstitucional.	El sistema Guatenominas no contempla coordinación interinstitucional.			100% de las instituciones del Sector público centralizado sujetas a escrutinio.	Terminación del proyecto
Instituciones del Sector Público sensibilizadas y comprometidas.	En la actualidad no se analizan en profundidad antecedentes personales y laborales de los candidatos a contratar, y eventuales conflictos de interés.			Instituciones del Sector Público sensibilizadas y comprometidas con los procesos de selección y contratación de servidores públicos idóneos, probos y sin conflictos con la ley.	Terminación del Proyecto

Deliverables (outputs) Indicators					
Especificaciones de hardware y Software para la implementación del sistema.	No hay especificaciones		N/A	Especificaciones definidas	3 meses desde inicio del proyecto.
Capacitación del personal de recursos humanos de las instituciones <u>del Sector Público</u> en el uso del sistema.	0		N/A	100% del personal de las instituciones públicas capacitado	9 meses desde el inicio del proyecto.
Implementación del Sistema	El sistema Guatenominas cubre solamente los gastos administrativos del personal público.		N/A	Sistema integrado de administración de recursos humanos funcionando.	10 meses desde el inicio del proyecto.

VI. BUDGET:

Costs	Project Cost						Counter-part Resources	Other Financing
	Year 1			Year 2	Subseq. years	Total request		
Component	Consult.	Travel (1)	Other					
Talleres para la recopilación de los requerimientos del sistema	2000							
Desarrollo e implementación del sistema por medio de la empresa contratada	30000							
Adquisición de hardware y Software para la implementación del sistema	20000							
Capacitación del personal	10000							
Talleres de capacitación. (in-kind counterpart)							5000	

Monitoring and evaluation	2000							
Imprevistos	6000							
Sub-total	70000						5000	
Total	75000							

6.2 Bank staff participation in KCP:

Staff Name	Bank Unit	FTEs
Stefano Tinari	ICF/ICS	0.07
Diego Arisi	ICF/ICS	0.07
Mónica Lugo	LEG	0.04
Paloma Baena	ICF/ICS	0.05

6.3 Types of Consultants: Firms or individuals and main activities/deliverables:

Type: Individual or Firm (if available)	Nationality (if available)	Estimated Cost	Main Activities / Deliverables
Consulting firm	Local	US\$30.000	Diseño del sistema y definición de las especificaciones técnicas y de los requerimientos de hardware.
Proveedor Local	Local	US\$ 20.000	Adquisición de equipo.
Consulting Firm	Local	US\$ 10.00	Capacitación

VII. Riesgos y Coordinación con otras Instituciones:

La Vicepresidencia de la República, por intermedio de su Secretaría Privada, es la responsable de brindar y conseguir el apoyo interinstitucional, así como de los vínculos de comunicación con el Sector Público, para la exitosa ejecución del Programa.

Un elemento que debe considerarse en el módulo de Alerta Temprana, dentro del Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos, sin que ello implique reducciones a los derechos constitucionales de la ciudadanía guatemalteca, está vinculado con la información de carácter judicial, por lo que se hace necesario el desarrollo de un sistema que permita en el menor tiempo posible, de forma automática y dentro de un marco legal de transparencia y honestidad, contar con información relevante que pueda constituirse como un elemento condicional y legítimo para el análisis y toma de decisiones al momento de la selección y contratación de funcionarios públicos.

Cooperación con otros Organismos Internacionales.

La ejecución de este programa es consistente con lo acordado por el país en la oportunidad de la firma de la Convención Anticorrupción de la OEA. La OEA está encargada de la medición del cumplimiento de las obligaciones contraídas a través de un mecanismo de seguimiento denominado MESICIC. El BID está cooperando con la OEA en la medición de la efectividad en el proceso de cumplimiento de las obligaciones.

VIII. Monitoreo y evaluación.

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?docnum=35336388>

La ejecución de este programa requiere monitoreo básico que estará provisto por la representación del Banco en Guatemala. No se prevé la necesidad de contar con gastos administrativos para su ejecución. Además, se ha previsto la realización de una auditoría de los estados financieros y ejecución de los recursos y así como la preparación por parte del Organismo Ejecutor de un informe final sobre la ejecución del programa que incluya información sobre el logro de los objetivos, los resultados alcanzados, y las lecciones aprendidas. Tanto los estados financieros auditados como el informe final deberán presentarlos al Banco dentro del término de 90 días después de finalizado el plazo del último desembolso.

Development Effectiveness Matrix (DEM) for KCPs
The DEM is a Yes/No checklist of analytical and informational requirements for KCPs

Instructions:

- 1 Fill the white cells of the "Yes/No column" with **"Yes"** if the KCP fulfills the criterion. If the KCP doesn't fulfill the criterion, leave the cell blank.
- 2 In those cells where you are requested to fill in information, please provide the requested information by writing it in the same cell. Fill the "Yes/No column" with **"Yes"** if you provided the information.

Criterion	Information & References	Yes/No	SCORE
Section 1. IDB Strategic Development Objectives			0
KCP Type			
Advisory Services		YES	1
Policy and Capacity Development		NO	0
Outreach and Dissemination		NO	0
Research and Development		NO	0
Country Diversification			
Target 1: Country Group			
C&D Countries		NO	0
A&B Countries		YES	1
Target 2: Sub-Region C&D			
Caribbean		NO	0
Central America		NO	0
South America		YES	1
Relation to IDB's Institutional Priorities			
Social policy for equity and productivity		NO	0
Infrastructure for competitiveness and social welfare		NO	
Institutions for growth and social welfare		NO	
Competitive regional and global international integration		NO	
Protecting the environment, responding to climate change, promoting renewable energy, and enhancing food security		NO	
Entity Responsible for Execution			
Recipient-executed		YES	1
Bank-executed		NO	
Section 2. Country Strategy Development Objectives			1.5
Country Strategy Matrix			0
Provide document identification for Country Strategy Matrix	Fill in with GN # or other reference	http://www.iadb.org/countries/strategy.cfm?id_country=CO&lang=es	0
Country Strategy Objective to which KCP outcome is expected to contribute		The country strategy shares the idea that an environment that strengthens democracy and social peace is required.	0
Indicator and baseline of above objective		Organizing and implementing training exercise for 150 teachers in the levels of primary, middle school and high school education, will ensure a model that can be replicated by other	0
Link (provide a results chain) KCP outcome to country strategy objective	Fill in	http://www.iadb.org/countries/strategy.cfm?id_country=CO&lang=es	0
Country Program Matrix (When Available)			1.5
Provide document identification for Country Program Matrix	Fill in with GN # or other reference	GN-2474	0
KCP is included in the corresponding CPD		YES	1.5
Indicator, baseline and target of above objective			0
If country strategy matrix or country program matrix are not available			0
Provide evidence of the relevance of this KCP product to country development			0
Section 3. KCP Intervention Logic			9
Diagnosis			
The knowledge gap that the KCP intends to close is clearly specified		YES	1

The relevance of the knowledge gap is assessed		YES	1
Previous attempts by the Bank or others to close the knowledge gap are specified		YES	1
Relevant lessons learned from previous similar interventions in this country or other country (For example, PCRs or other evaluation document) are taken into		NO	0
Results Framework Quality			
Vertical Logic			
Outputs/Products are clearly stated Outputs: KCP "deliverables," or what the KCP is contractually accountable for.		YES	1
Outcomes are clearly stated Outcomes: direct effects of the intervention to be observed in the short and medium term. Outcomes should describe what is expected to be different as a consequence of the delivery of KCP outputs and not the activities or the outputs themselves.		YES	1
Each level of the result matrix logically contributes to the next higher level. That is,		YES	1
Indicators			
At least one indicator is identified for each outcome/ output		YES	1
Indicators are the selected metrics by which it is verified if the desired change is		YES	1
Indicators are SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timely)		YES	
Every indicator has a baseline value or a predetermined starting point for subsequent comparison of performance.		YES	
Every indicator has a target value. A target is a predetermined level of success that is expected within a specific timeframe.		YES	
Every indicator has one source of data, or a clear plan for collecting it.		YES	
Costs			
Estimated total cost of each KCP output is identified.		YES	1
The sum of the total estimated costs for all outputs is equivalent to the total KCP amount (including counterpart)		YES	
Costs are annualized.		NO	

Section 4. Monitoring and Evaluation			22
I. Monitoring and Evaluation Plan			3
KCP has a monitoring and evaluation plan, with a timeline for key activities, person/institution responsible for implementation and budget		YES	3
II. Quality Measurements at Completion			16
Advisory Services			4
Timelines			
Date when client expects to receive all deliverables is specified		YES	1
There are provisions to obtain the client's opinion on timeliness of KCP		YES	1
Pertinence			
There are provisions to obtain the client's opinion on the pertinence of KCP		YES	1
Quality			
There are provisions for quality peer review of the KCP (at least two anonymous		YES	1
There are provisions for participants to rate the quality of KCP in the case of		YES	1
There are provisions to measure how much participants learned in the case of workshops		YES	1
Project Management			
There are provisions to report achievement of outputs against a delivery plan		YES	1
Risks are properly identified and mitigated		YES	1
Policy and Capacity Development			4
Relation to Country Strategy and Program			
KCP indicates how results achieved relate to country strategy		YES	1
KCP indicates how results achieved relate to country program		YES	1
Relevance			
KCP relevance to policy dialogue or design is specified		YES	1
Quality			
There are provisions for quality peer review of the KCP (at least two anonymous		YES	1
There are provisions for participants to rate the quality of KCP in the case of		YES	1
There are provisions to measure how much participants learned in the case of workshops		YES	1
Project Management			
There are provisions to report deliverables achieved against delivery plan		YES	1
Risks are properly identified and mitigated		YES	1
Outreach and Dissemination			4
Reach			
There are provisions to measure KCP's reach		YES	1
Influence			
There are provisions to measure KCP's influence		YES	1
Usefulness			

There are provisions to measure KCP's usefulness to key stakeholders		YES	1
Innovation			
There are provisions to measure KCP's innovation		YES	1
Demonstration Effects			
There are provisions to measure KCP's demonstration effects		YES	2
Research and Development			
Quality			
There are provisions for quality peer review of the KCP (at least two anonymous		YES	1
There are provisions for participants to rate the quality of KCP in the case of		YES	1
There are provisions to measure how much participants learned in the case of workshops		YES	1
Relevance			
There are provisions to measure KCP's relevance to policy dialogue or design		YES	1
Project Management			
There are provisions to report deliverables achieved against delivery plan		YES	1
Risks are properly identified and mitigated		YES	1
III. Dissemination Plan			
KCP has a dissemination plan, with a timeline for key activities, person/institution		YES	3

DEM Summary for KCPs

KCP-DEM is a Yes/No checklist of analytical and informational requirements

<i>Evaluability</i>	<i>High Evaluability</i>
KCP Intervention Logic	9
Monitoring and Evaluation	22