

**PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL SERVICIO CIVIL DE LAS OFICINAS NACIONALES DE
ESTADÍSTICA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

RG-T3418

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el **Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones Financiado con Capital Ordinario (INS)**, de conformidad con la comunicación de fecha 11 de abril de 2019 suscrita por Kai Hertz (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$200.000** para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

Certificado por:	<div style="border-bottom: 1px solid black; display: inline-block; width: 100%;">Original Firmado</div> <div style="text-align: center;">Sonia M. Rivera Jefe Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento ORP/GCM</div>	<div style="border-bottom: 1px solid black; display: inline-block; width: 100%;">6/17/2019</div> <div style="text-align: center;">Fecha</div>
Aprobado por:	<div style="border-bottom: 1px solid black; display: inline-block; width: 100%;">Original Firmado</div> <div style="text-align: center;">Lea Raquel Gimenez Jefe División de Innovación para Servir al Ciudadano IFD/ICS</div>	<div style="border-bottom: 1px solid black; display: inline-block; width: 100%;">6/18/2019</div> <div style="text-align: center;">Fecha</div>

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Regional
▪ Nombre de la CT:	Prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en América Latina y el Caribe
▪ Número de la CT:	RG-T3418
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	José Antonio Mejía, Jefe de Equipo; Janine Perfit, Mariano Lafuente, Ben Roseth, Mariana Catano (IFD/ICS) y Cesar Negret (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Investigación y difusión
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	Abril 11, 2019
▪ Beneficiario:	Países beneficiarios del Banco
▪ Agencia ejecutora y nombre de contacto (organización o entidad responsable de la ejecución del programa de CT):	Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de la División de Innovación para Servir al Ciudadano (IFD/ICS). Contacto: José Antonio Mejía (JoseAM@IADB.ORG)
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones Financiado con Capital Ordinario (INS)
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$200,000
▪ Contrapartida Local:	0
▪ Período de Desembolso:	24 meses (periodo de desembolso y ejecución)
▪ Fecha de Inicio requerido:	N/A
▪ Tipos de consultores:	Consultores individuales y adquisición de servicios.
▪ Unidad de Preparación:	Instituciones para el Desarrollo, a través de la División de Innovación para Servir al Ciudadano (IFD/ICS)
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	Instituciones para el Desarrollo, a través de la División de Innovación para Servir al Ciudadano (IFD/ICS)
▪ 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 (AB-3008):	La CT se relaciona al tema transversal de fortalecimiento de las capacidades institucionales, en particular a los profesionales que forman parte del servicio civil de las oficinas nacionales de estadística.

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 **Justificación.** 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.
- 2.2 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.

- 2.3 Los gastos de personal representan una proporción predominante del presupuesto de las ONE que en ocasiones asciende a un 70 por ciento o más del presupuesto total destinado a los salarios¹.
- 2.4 La conformación de la planta laboral del sector público en América Latina y el Caribe está cambiando, y el modelo del empleado de gobierno con un contrato fijo y estable ya no es la norma². Ahora existen múltiples variedades de formatos de contratación desde consultorías hasta la terciarización de servicios. Estos cambios también han afectado a las ONE, que al ser instituciones técnicas resienten de manera especial la alta rotación de personal producto de la flexibilización del empleo público.
- 2.5 Diversos estudios realizados por el BID, en particular, a través del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística³ (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 personal⁴. 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 ONE⁵. Los resultados de estos estudios también muestran que los retos comunes que enfrentan las ONE no son sólo en temas técnicos o metodológicos, sino también en su estructura organizacional. Por lo que existe un gran potencial del estudio comparativo entre países y la búsqueda de soluciones compartidas.
- 2.6 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 London⁶. Algunas de las recomendaciones de estos estudios destacan la importancia de: 1) priorizar, de manera más consistente, los criterios meritocráticos y no aquellos 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

¹ De acuerdo con un estudio realizado por Naciones Unidas: [Manual de organización estadística, tercera edición](#) (página 86).

² Una excepción son los bancos centrales en los que existe un servicio civil profesional de carrera que debería ser el modelo a seguir por las ONE.

³ Ver: [Sistemas Estadísticos Nacionales: Conocimiento e Innovación](#)

⁴ Economic & Sector Work (ESW) acerca de la [economía política de la capacidad estadística](#), basado en 10 estudios de caso y la aplicación del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC) en 24 países de la región.

⁵ Por citar un ejemplo, uno de los principales hallazgos tras la aplicación del TASC en Colombia, en diciembre de 2018, fue la necesidad de robustecer los programas de capacitación de personal y de desarrollar planes de carrera, para motivar a los empleados y promover una mayor continuidad en las actividades de la ONE, en respuesta a la constante rotación de personal, a la creciente proporción de contratistas con respecto al personal de planta, y al nivel de competitividad de los salarios en el sector público con respecto al sector privado.

⁶ Estos estudios se han realizado en varios países y se han enfocado al sector público en general. Más información en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile](#).

superiores; 4) profundizar las capacitaciones sobre ética; 5) utilizar consistentemente buenas prácticas en la evaluación de desempeño; y 6) realizar encuestas anuales a los servidores públicos para identificar avances y áreas de reforma⁷.

- 2.7 Estudios de Naciones Unidas también destacan la importancia de estructurar equipos multidisciplinarios en las ONE que incluyan una combinación de estadísticos, economistas, sociólogos, demógrafos, geógrafos, antropólogos, criminólogos, ingenieros y expertos en computación, entre otros, para responder a la amplia gama de temas que abarca un organismo de estadística moderno⁸. Esto implica que las ONE deben tener la capacidad de atraer y mantener talento de diversas disciplinas en su planta laboral.
- 2.8 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. Es fundamental que toda reforma institucional contemple adecuaciones a sus políticas de manejo de personal para fomentar que los empleados tengan las competencias y habilidades necesarias para cumplir su trabajo, estén motivados y estén satisfechos con sus condiciones laborales.
- 2.9 Ante esto, se requiere 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.
- 2.10 **Objetivo.** El objetivo de esta CT es analizar las prácticas de gestión de personal de las 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. Modelos de propuestas de soluciones compartidas que potencialmente servirán a todos los países de la región.
- 2.11 **Experiencia del Banco.** Esta cooperación técnica se enlaza con el apoyo operativo que el BID ha dado para financiar proyectos para el fortalecimiento institucional de las ONE en países de América Latina y el Caribe, entre ellos: Belice (BL-T1092) y Argentina (AR-L1266), Haití (HA-L1126), Honduras (HO-L1044), Nicaragua (N-X1012) y El Salvador (ES-L1128), en fase de preparación. Este proyecto permitirá mantener una presencia activa con estos países y con el resto de la región, de cara a la ronda censal 2020⁹; los ejercicios censales, por su magnitud, ofrecen una oportunidad única para potenciar el impacto de dicha inversión en el fortalecimiento

⁷ Ver en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile.](#)

⁸ Más información en: [Manual de organización estadística, tercera edición.](#)

⁹ La ronda censal 2020 comprende los años 2015 a 2024, considerando que las recomendaciones internacionales sugieren que los países levanten sus censos de población y vivienda al menos cada diez años. Más información en: [Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación](#)

institucional de las ONE y en la actualización de sus recursos humanos. El proyecto también se vincula con la agenda de fortalecimiento del servicio civil de la región que el Banco ha impulsado¹⁰. En particular con la necesidad de apoyar a las instituciones públicas en la atracción y retención de personal idóneo, tema central en instituciones técnicas como las ONE.

- 2.12 **Alineación estratégica.** Esta CT es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008) y se alinea con el desafío de desarrollo de Productividad e Innovación en cuanto a que contribuirá a sentar las bases para mejorar el funcionamiento de las oficinas nacionales de estadística. La CT también se alinea con el área transversal de: fortalecimiento de la capacidad institucional del Estado, en concreto la gestión de personal, elemento clave de la habilidad de las ONE para producir información estadística de calidad y de manera oportuna. La CT está también alineada al Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones (INS) (GN-2819-1) en su asunto transversal de Instituciones y Estado de Derecho y el producto de fortalecimiento institucional.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1: Herramienta de evaluación de la gestión de recursos humanos de las ONE (US\$40.000).** 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: 1) un cuestionario sobre competencias, motivación y compromiso del personal de las ONE, 2) una estrategia de aplicación del cuestionario y 3) 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 2: Análisis y recomendaciones para la política de gestión de recursos humanos de las ONE (US\$150.000).** Este componente apoyará el análisis de los resultados de la encuesta, tanto a nivel comparado de todos los países participantes¹¹, 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 participantes¹² 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

¹⁰ Ver: [Serving Citizens: A Decade of Civil Service Reforms in Latin America \(2004-13\)](#)

¹¹ En el marco de las reuniones de directores de las ONE de la Conferencia Estadística de las Américas, ha habido acercamientos con diversas ONE para conversar acerca de su interés de mejorar la gestión de sus recursos humanos y explorar la posibilidad de colaborar con el Banco en esta materia. En principio, la participación en el ejercicio estará abierta a todos los países miembros del Banco por lo que el criterio básico de selección será la voluntad de la ONE de participar en el ejercicio. Sin embargo, se buscará lograr que participen países con distintos niveles de desarrollo estadístico y se hará un esfuerzo especial por contar con, al menos, un país del Caribe anglófono.

¹² Se contempla la participación de 10 países.

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.

- 3.3 Se buscará que las recomendaciones contenidas en los productos por país respondan al contexto específico y sean realistas y accionables, para fomentar su adopción e implementación por parte de las ONE. Asimismo, las recomendaciones van a tomar en cuenta riegos que puedan afectar la gestión de recursos humanos, tales como los recortes presupuestales o la rotación de personal asociada a los cambios de gobierno y/o a los diferentes niveles de autonomía de la ONE en los nombramientos de sus funcionarios. En la medida de lo posible, se realizarán presentaciones individuales¹³ con las ONE de cada uno de los países participantes, para profundizar en los hallazgos de la encuesta, dialogar acerca de los siguientes pasos a seguir, y con ello fomentar una mejor asimilación y un mayor impacto de las recomendaciones.
- 3.4 Los productos de esta cooperación técnica serán difundidos a la comunidad de las ONE de la región por medio del Grupo de Trabajo de Fortalecimiento Institucional de la Conferencia Estadística de las Américas (CEA)¹⁴. También serán diseminados a la comunidad estadística internacional, a través de la Comisión Estadística de Naciones Unidas (CENU)¹⁵. Al promover un diálogo constructivo con los miembros de la comunidad internacional se asegura que las recomendaciones y las acciones concretas que los países decidan emprender estén alineadas con los estándares internacionales en la materia.
- 3.5 El marco para la evaluación de los resultados de esta CT será consistente con el marco de resultados de la Estrategia para el fortalecimiento y uso de sistemas nacionales del Banco (GN-2538-14). En otras palabras: el objetivo y componentes de esta CT buscan fortalecer los sistemas estadísticos regionales, considerados sistemas de efectividad en el desarrollo, pues al fortalecer la capacidad técnica e institucional de las ONE se contribuye a la producción oportuna de datos de calidad que informen el diseño e implementación de políticas públicas más eficientes.
- 3.6 Un indicador para medir el impacto en el mediano y largo plazo de esta CT será la aplicación del TASC¹⁶. El TASC es uno de los indicadores de seguimiento de la Estrategia GN-2538-14. A la fecha, el TASC ha sido implementado en 24 países de la región de ALC, algunos de ellos con más de una aplicación. Las subsecuentes aplicaciones del TASC en los países donde se levante la encuesta van a permitir la identificación de los cambios en la gestión de recursos humanos de las ONE, y la posibilidad de asociarlos a los resultados y recomendaciones propuestas como parte de esta CT.

¹³ La modalidad de las presentaciones se ajustará a la disponibilidad de recursos, lo cual dependerá del número de países participantes en el proyecto.

¹⁴ Más información en [Conferencia Estadística de las Américas](#)

¹⁵ Más información en: [United Nations Statistical Commission](#)

¹⁶ El TASC o *Tool for Assessing Statistical Capacity* fue elaborada por el BID con el apoyo técnico de la Oficina de Censos de Estados Unidos, y es una herramienta de autoevaluación de la capacidad estadística general del Sistema Estadístico Nacional (SEN) de un país, y la capacidad operacional del Instituto Nacional de Estadística (INE) para producir y difundir estadísticas básicas provenientes de censos, encuestas y de registros administrativos.

- 3.7 El presupuesto estimado para este proyecto es de US\$200,000, con financiamiento de los fondos del Programa Estratégico para el Desarrollo de Instituciones Financiado con Capital Ordinario (INS) y cuyo total serían aportados por el Banco. Los productos y resultados serán compartidos con la Secretaría Técnica del INS y se dará el crédito correspondiente en las actividades de la CT.

Presupuesto Indicativo

Actividad/ Componente	Descripción	BID/ Financiamiento por Fondo (US\$)	Contrapartida Local	Financiamiento Total (US\$)
Componente 1	<ul style="list-style-type: none"> Preparación del cuestionario. Guía de aplicación del cuestionario. Incluye: honorarios, pasajes y viáticos.	\$40,000	0	\$40,000
Componente 2	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de información. Documento de análisis de resultados comparativos. Documentos de análisis de resultados y recomendaciones por país. Presentación de resultados por país. Seminarios regionales de presentación de resultados. Incluye: materiales, honorarios, pasajes y viáticos.	\$150,000	0	\$150,000
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación externa de los resultados del proyecto 	\$10,000	0	\$10,000
TOTAL		\$200,000	0	\$200,000

- 3.8 **Supervisión.** La unidad responsable de los desembolsos en el BID será IFD/ICS, la que proveerá fondos para monitorear y acompañar la ejecución de esta CT. En IFD/ICS José Antonio Mejía, Jefe de Equipo, será el responsable de la ejecución de esta CT. Quien será responsable desde las oficinas centrales del Banco de la supervisión y correcta ejecución de este proyecto.

IV. Agencia ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 El BID, a través de IFD/ICS, será responsable de la ejecución de esta CT. 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. Esta decisión se alinea con lo establecido en el apéndice 10 de la GN-2629-1 que establece que el Banco podrá ser responsable de la ejecución de una CT si ésta es originada por el Banco con el objetivo de generar conocimiento y diseminarlo

- 4.2 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 procedimientos 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).
- 4.3 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.
- 4.4 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.

V. Riesgos importantes

- 5.1 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.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 Esta CT no prevé ninguna excepción a las políticas del Banco.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Sobre la base de las características de esta operación no se esperan impactos negativos ambientales o sociales. La CT ha sido calificada como "C", de acuerdo con la [Política de Medio Ambiente y de Cumplimiento de Salvaguardias \(OP-703\)](#).

Anexos Requeridos:

Anexo I: Matriz de resultados

Anexo II: Términos de referencia

Anexo III: Plan de adquisiciones





Results Matrix

Outcomes

Outcome: 1 Tool for the evaluation of the human resources management of the National Statistical Offices (NSO)										
Indicators	Flags*	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification		2019	2020	2021	EOP
1.1 Number of NSO from Latin American and Caribbean countries that accept to participate in the survey		Number of countries	0.00	2019	Letters of commitment from NSOs	P	4.00	6.00	0.00	4.00
						P(a)				
						A				
Outcome: 2 Analysis and recommendations for the human resources management policy of the NSO										
Indicators	Flags*	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification		2019	2020	2021	EOP
2.1 Number of NSO employees, directors and human resources managers of Latin American and Caribbean countries that participate in the survey		Number of NSO employees	0.00	2019	Count of respondents per NSO	P	400.00	1,200.00	0.00	160.00
						P(a)				
						A				
2.2 Number of NSO that start a review process of their human resources management policies, taking into consideration the recommendations derived from the results of the survey		Number of countries	0.00	2019	Note from NSO indicating that actions are being considered in HR management	P	1.00	3.00	0.00	4.00
						P(a)				
						A				

CRF Indicator

Outputs: Annual Physical and Financial Progress

1 Diagnosis of the personnel management practices of the participating NSOs						Physical Progress					Financial Progress							
Outputs	Output Description	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification	2019	2020	2021	EOP	2019	2020	2021	EOP	Theme	Fund	Flags		
1.1 Tools designed/strengthened	Design of the main products to analyze the personnel management practices: 1) a questionnaire on competencies, motivation and	Tools (#)	0	2019	Questionnaire, questionnaire application strategy and tool for its application presented to the IDB	P	3	0	0	3	P	40000	0	0	40000	Institutional Development	INS	
						P(a)	3	0	0	0	P(a)	40000	0	0	0			
						A					A							
2 Findings and recommendations						Physical Progress					Financial Progress							
Outputs	Output Description	Unit of Measure	Baseline	Baseline Year	Means of verification	2019	2020	2021	EOP	2019	2020	2021	EOP	Theme	Fund	Flags		
2.1 Surveys conducted	Application of the survey to the NSO personnel that opted to participate, diagnostics and evaluations based on the results of the surveys	Surveys (#)	0	2019	Document with details on the number of effective surveys collected, diagnosis and recommendations report presented to the IDB	P	1	3	0	4	P	20000	50000	0	70000	Institutional Development	INS	
						P(a)	1	3	0	3	P(a)	20000	50000	0	50000			
						A					A							
2.2 Discussion papers developed	Discussion documents product of the project	Papers (#)	0	2019	Lists of participants, agendas of the meetings	P	0	1	1	2	P	0	20000	20000	40000	Institutional Development	INS	
						P(a)	0	1	1	2	P(a)	0	20000	20000	40000			
						A					A							
2.3 Seminars organized	Regional seminar to present the regional results to all NSOs of participating countries, and to the statistical community of Latin America and the Caribbean	Seminars (#)	0	2019	List of participants, agenda of the seminar	P	0	0	1	1	P	0	0	40000	40000	Institutional Development	INS	
						P(a)	0	0	1	1	P(a)	0	0	40000	40000			
						A					A							

Other Cost
Evaluation

Total Cost

CRF Indicator

Standard Output Indicator

	2019	2020	2021	Cost
P	\$0.00	\$0.00	\$10,000.00	\$10,000.00
P(a)	\$0.00	\$0.00	\$10,000.00	\$10,000.00
A				

	2019	2020	2021	Total Cost
P	\$60,000.00	\$70,000.00	\$70,000.00	\$200,000.00
P(a)	\$60,000.00	\$70,000.00	\$70,000.00	\$140,000.00
A				

Regional
IFD/ICS**Consultoría en el [diseño], [aplicación] y [análisis] de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en los países de América Latina y el Caribe****Contexto de la búsqueda:**

La División de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS), parte del sector de Instituciones para el Desarrollo (IFD), está buscando a un/una profesional, con formación superior en economía, estadística, sociología o disciplinas afines y con experiencia en métodos de investigación aplicados y con conocimiento de la labor de las oficinas nacionales de estadística, para el [diseño], [aplicación] y [análisis] de una encuesta acerca de las competencias, motivación y compromiso de los empleados de las oficinas nacionales de estadística (ONE) en países de la región de América Latina y el Caribe.

Las oficinas nacionales de estadística (ONE) son la principal instancia gubernamental a cargo de producir y diseminar los datos y estadísticas oficiales de su país. 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.

Diversos estudios realizados por el BID, en particular, a través del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC, por sus siglas en inglés), desarrollado en colaboración con la Oficina de Censos de Estados Unidos, han concluido que el desarrollo institucional de una ONE está cercanamente relacionado con las habilidades técnicas de su personal.¹ Además, estos estudios identifican que la especialización técnica de los empleados de las ONE y la existencia de un servicio profesional de carrera son dos elementos básicos para consolidar la institucionalidad y continuidad de una ONE.²

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.³ Alguna 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 de prácticas de liderazgo en los superiores; 4) profundizar

¹ Economic and Sector Work (ESW) acerca de la [economía política de la capacidad estadística](#), basado en 10 estudios de caso y la aplicación del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC) en 24 países de la región.

² Por citar un ejemplo, uno de los principales hallazgos tras la aplicación del TASC en Colombia, en diciembre de 2018, fue la necesidad de robustecer los programas de capacitación de personal y de desarrollar planes de carrera, para motivar a los empleados y promover una mayor continuidad en las actividades de la ONE, en respuesta a la constante rotación de personal, a la creciente proporción de contratistas con respecto al personal de planta, y al nivel de competitividad de los salarios en el sector público con respecto al sector privado.

³ Estos estudios se han realizado en varios países y se han enfocado al sector público en general. Más información en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile](#).

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

las capacitaciones sobre ética; 5) utilizar consistentemente buenas prácticas en la evaluación de desempeño; y 6) realizar encuestas anuales a los servidores públicos para identificar avances y áreas de reforma⁴. Estudios de Naciones Unidas también destacan la importancia de estructurar equipos multidisciplinarios en las ONE que incluyan una combinación de estadísticos, economistas, sociólogos, demógrafos, geógrafos, antropólogos, criminólogos, ingenieros y expertos en computación, entre otros, para responder a la amplia gama de temas que abarca un organismo de estadística moderno.⁵ Esto implica que las ONE deben tener la capacidad de atraer y mantener talento de diversas disciplinas en su planta laboral.

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. Pero es fundamental que toda reforma de una institución contemple adecuaciones a sus políticas de manejo de personal para fomentar que los empleados tengan las competencias y habilidades necesarias para cumplir su trabajo, estén motivados y satisfechos con sus condiciones laborales.

La conformación de la planta laboral del sector público en América Latina y el Caribe está cambiando, y el modelo del empleado de gobierno con un contrato fijo y estable ya no es la norma⁶. Ahora existen múltiples variedades de formatos de contratación desde consultorías hasta la terciarización de servicios. Estos cambios también han afectado a las ONE, que al ser instituciones técnicas resienten de manera especial la alta rotación de personal producto de la flexibilización del empleo público.

Ante estos cambios y retos, se requiere de una mayor cantidad 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.

Por ello, esta consultoría tendrá a cargo el diseño, implementación y análisis de una encuesta que permita analizar el estado actual de las prácticas de gestión de personal de las ONE de la región y ofrecer recomendaciones para mejorarlas, y así contribuir a fortalecer la capacidad estadística de los países.

La misión del equipo:

La División de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se enfoca en mejorar la capacidad de los gobiernos para proporcionar servicios públicos. La División está estructurada en tres grupos: i) Gestión pública; ii) Gobierno digital basado en datos, y iii) Seguridad ciudadana.

Esta consultoría brindará apoyo al grupo de gobierno digital, específicamente al equipo de estadísticas, el cual se enfoca en trabajar de manera conjunta con los países de la región para el fortalecimiento de su capacidad estadística, es decir, su capacidad de producir y difundir datos de calidad, de manera sostenida y oportuna, y que sean pertinentes para la política pública.

⁴ Ver en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile](#).

⁵ Más información en: [Manual de organización estadística, tercera edición](#).

⁶ Una excepción son los bancos centrales en los que existe un servicio civil profesional de carrera que debería ser el modelo para seguir por las ONE.

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

Lo que harás:

1. Diseño de una encuesta sobre competencias, motivación y compromiso.
2. Diseño de una herramienta de aplicación en línea de la encuesta.
3. Diseño de una guía de aplicación en línea de la encuesta, realizada en colaboración con las autoridades de las ONE participantes en el proyecto.
4. Aplicación de la encuesta.
5. Análisis de los resultados.
6. Elaboración de un informe final con los resultados, a nivel país y región, con recomendaciones realistas y accionables sobre el manejo de los recursos humanos de las ONE, incluyendo políticas de reconocimiento, capacitación y compensación de empleados, así como propuestas de modelos de gestión de personal alineadas con las mejores prácticas internacionales.
7. Realización de cambios al informe final, a partir de los comentarios del equipo técnico del BID.
8. Elaboración de dos presentaciones con los resultados, una por país para las reuniones individuales con cada una de las ONE participantes, y otra con todos los países estudiados para presentar durante el seminario regional.

Entregables y Cronograma de pagos:

1. **Un cuestionario** sobre competencias, motivación y compromiso, con dos módulos:
 - a. uno exclusivo para los empleados de las ONE.
 - b. otro exclusivo para directivos y responsables de recursos humanos.
2. **Herramienta de aplicación en línea de la encuesta.**
3. **Guía de aplicación en línea de la encuesta.**
4. **Reporte final** con el análisis de los resultados y recomendaciones, por país participante y a nivel regional.
5. **Dos presentaciones**, en formato Power Point, con los principales hallazgos y resultados, así como recomendaciones y siguientes pasos a seguir.
 - a. una por país para las reuniones individuales con cada una de las ONE participantes.
 - b. otra con los hallazgos de todos los países, para presentar durante el seminario regional.

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 encuesta en todos los países prestatarios del Banco que estén dispuestos a participar en el proyecto. Las oficinas nacionales de estadística de cada país y el BID estarán a cargo de aprobar los entregables y liberar los pagos correspondientes.

Cronograma de pagos:

Entregable	Pagos
<ul style="list-style-type: none"> A la firma del Contrato Versiones borrador de los cuestionarios, herramienta de aplicación en línea y guía de aplicación 	30%
<ul style="list-style-type: none"> Versión aprobada de los cuestionarios, herramienta de aplicación en línea y guía de aplicación 	30%

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

<ul style="list-style-type: none"> Reporte Final (para revisión del evaluador externo) 	20%
<ul style="list-style-type: none"> Reporte Final (con los comentarios del equipo técnico del BID incorporados) Realización de las presentaciones con resultados 	20%
Total	100%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajen en el Grupo del BID.

Educación: Maestría en Economía, Sociología, Políticas Públicas o disciplinas afines. Estudios doctorales son altamente valorados.

Experiencia: experiencia mínima de diez (10) años en la coordinación, diseño e implementación de investigaciones cualitativas, principalmente encuestas, y mínima de diez (10) años en la redacción de informes técnicos.

Idiomas: Dominio del idioma español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

Experiencia amplia en métodos de investigación cualitativa y cuantitativa aplicados, principalmente en el área de estadística oficial. Conocimiento amplio del tema de gestión de personal, principalmente de las oficinas gubernamentales de América Latina. Conocimiento general de la estructura y funcionamiento de las oficinas nacionales de estadística de la región. Capacidad de trabajo independiente y coordinado con varios equipos. Capacidad de trabajo bajo presión y orientado a resultados. Manejo de programas informáticos de econometría y estadística.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** PEC, internacional, suma alzada.
- **Duración del contrato:** 6 meses (duración tentativa)
- **Fecha de inicio:** julio de 2019 (fecha tentativa)
- **Ubicación:** Lugar de residencia del consultor, con misiones a los países donde se aplique la encuesta.
- **Persona responsable:** José Antonio Mejía, Especialista Líder en Modernización del Estado, IFD/ICS (joseam@iadb.org)
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

ANEXO III
RG-T3418 (B)**Consultoría en la evaluación de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en los países de América Latina y el Caribe****Contexto de la búsqueda:**

La división de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS), parte del sector de Instituciones para el Desarrollo (IFD), está buscando a un/una profesional, con formación superior en economía, estadística, sociología o disciplinas afines y con experiencia en métodos de investigación aplicados y con conocimiento de la labor de las oficinas nacionales de estadística, para la evaluación de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en países de América Latina y el Caribe. La encuesta en cuestión ha sido diseñada, aplicada y analizada por consultores contratados en el marco de esta iniciativa entre el BID y las ONE participantes de la región.

Las oficinas nacionales de estadística (ONE) son la principal instancia gubernamental a cargo de producir y disseminar los datos y estadísticas oficiales de su país. 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.

Diversos estudios realizados por el BID, en particular, a través del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC, por sus siglas en inglés), desarrollado en colaboración con la Oficina de Censos de Estados Unidos, han concluido que el desarrollo institucional de una ONE está cercanamente relacionado con las habilidades técnicas de su personal.⁷ Además, estos estudios identifican que la especialización técnica de los empleados de las ONE y la existencia de un servicio profesional de carrera son dos elementos básicos para consolidar la institucionalidad y continuidad de una ONE.⁸

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.⁹ Algunas 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 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 a los servidores públicos para identificar avances y

⁷ Economic and Sector Work (ESW) acerca de la [economía política de la capacidad estadística](#), basado en 10 estudios de caso y la aplicación del Instrumento de Evaluación de Capacidad Estadística (TASC) en 24 países de la región.

⁸ Por citar un ejemplo, uno de los principales hallazgos tras la aplicación del TASC en Colombia, en diciembre de 2018, fue la necesidad de robustecer los programas de capacitación de personal y de desarrollar planes de carrera, para motivar a los empleados y promover una mayor continuidad en las actividades de la ONE, en respuesta a la constante rotación de personal, a la creciente proporción de contratistas con respecto al personal de planta, y al nivel de competitividad de los salarios en el sector público con respecto al sector privado.

⁹ Estos estudios se han realizado en varios países y se han enfocado al sector público en general. Más información en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile](#).

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

áreas de reforma¹⁰. Estudios de Naciones Unidas también destacan la importancia de estructurar equipos multidisciplinarios en las ONE que incluyan una combinación de estadísticos, economistas, sociólogos, demógrafos, geógrafos, antropólogos, criminólogos, ingenieros y expertos en computación, entre otros, para responder a la amplia gama de temas que abarca un organismo de estadística moderno.¹¹ Esto implica que las ONE deben tener la capacidad de atraer y mantener talento de diversas disciplinas en su planta laboral.

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. Pero es fundamental que toda reforma de una institución contemple adecuaciones a sus políticas de manejo de personal para fomentar que los empleados tengan las competencias y habilidades necesarias para cumplir su trabajo, estén motivados y satisfechos con sus condiciones laborales.

La conformación de la planta laboral del sector público en América Latina y el Caribe está cambiando, y el modelo del empleado de gobierno con un contrato fijo y estable ya no es la norma¹². Ahora existen múltiples variedades de formatos de contratación desde consultorías hasta la terciarización de servicios. Estos cambios también han afectado a las ONE, que al ser instituciones técnicas resienten de manera especial la alta rotación de personal producto de la flexibilización del empleo público.

Ante estos cambios y retos, se requiere de una mayor cantidad 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.

Por ello, esta consultoría tendrá a cargo el diseño, implementación y análisis de una encuesta que permita analizar el estado actual de las prácticas de gestión de personal de las ONE de la región y ofrecer recomendaciones para mejorarlas, y así contribuir a fortalecer la capacidad estadística de los países.

La misión del equipo:

La división de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se enfoca en mejorar la capacidad de los gobiernos para proporcionar servicios públicos. La División está estructurada en tres grupos: i) Gestión pública; ii) Gobierno digital basado en datos, y iii) Seguridad ciudadana.

Esta consultoría brindará apoyo al grupo de gobierno digital, específicamente al equipo de estadísticas, el cual se enfoca en trabajar de manera conjunta con los países de la región para el fortalecimiento de su capacidad estadística, es decir, su capacidad de producir y difundir datos de calidad, de manera sostenida y oportuna, y que sean pertinentes para la política pública.

Lo que harás:

1. Evaluación de los siguientes documentos:

¹⁰ Ver en: [Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile](#).

¹¹ Más información en [Manual de organización estadística, tercera edición](#).

¹² Una excepción son los bancos centrales en los que existe un servicio civil profesional de carrera que debería ser el modelo para seguir por las ONE.

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

- a. cuestionarios sobre competencias, motivación y compromiso del personal de las ONE.
 - b. herramienta de aplicación en línea de la encuesta.
 - c. guía de aplicación de la encuesta.
 - d. estrategia de aplicación de la encuesta, análisis de los resultados y recomendaciones contenidos en el reporte, para todos los países donde se haya aplicado la encuesta.
2. Elaboración de un reporte final con todos los comentarios acerca de los documentos.

Entregables y Cronograma de pagos:

1. Reporte final con todos los comentarios acerca de la encuesta y de sus resultados.

El reporte final se pondrá a disposición de todas las ONE, promoviendo en particular su uso en el diseño de las operaciones del BID en el sector estadístico. Las oficinas nacionales de estadística de cada país y el BID estarán a cargo de aprobar todos los entregables y liberar los pagos correspondientes.

Cronograma de pagos:

Entregable	Pagos
<ul style="list-style-type: none"> A la firma del Contrato Entrega de un primer borrador del reporte 	30%
<ul style="list-style-type: none"> Reporte Final con los comentarios acerca de las encuestas y las recomendaciones 	70%
Total	100%

Lo que necesitarás:

Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.

Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.

Educación: Maestría en Economía, Sociología, Políticas Públicas o disciplinas afines. Estudios doctorales son altamente valorados.

Experiencia: experiencia mínima de diez (10) años en la coordinación, diseño e implementación de investigaciones cualitativas, principalmente encuestas, y mínima de diez (10) años en la redacción de informes técnicos.

Idiomas: Dominio del idioma español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

Experiencia amplia en el área de métodos de investigación cualitativa y cuantitativa aplicadas, principalmente estadística oficial. Conocimiento amplio del tema de gestión de personal, principalmente en las oficinas gubernamentales de América Latina. Conocimiento general de la estructura y funcionamiento de las oficinas nacionales de estadística de la región. Capacidad de trabajo independiente y coordinado con varios equipos. Capacidad de trabajo bajo presión y orientación a resultados. Manejo de programas informáticos de econometría y estadística.

HRD Términos de Referencia

Para consultorías modo PEC

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** PEC, internacional, suma alzada.
- **Duración del contrato:** 3 meses (duración tentativa).
- **Fecha de inicio:** octubre de 2020 (fecha tentativa).
- **Ubicación:** Lugar de residencia del consultor.
- **Persona responsable:** José Antonio Mejía, Especialista Líder en Modernización del Estado, IFD/ICS (joseam@iadb.org).
- **Requisitos:** Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

PLAN DE ADQUISICIONES PARA OPERACIONES EJECUTADAS POR EL BID														
País: Regional						Agencia Ejecutora: BID				UDR:				
Número de Proyecto: RG-T3418						Nombre del Proyecto: Prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística en América Latina y el Caribe								
Periodo cubierto por el Plan: [24 meses]						Monto Total del Proyecto: \$ 200,000								
Componente	Tipo de Adquisición (1) (2)	Tipo de Servicio (1) (2)	Descripción	Costo estimado del contrato (US\$)	Método de Selección (2)	Tipo de Contrato	Fuente de Financiamiento y Porcentaje				Fecha estimada del anuncio de adquisiciones	Fecha estimada del inicio de contrato	Duración estimada del contrato	Comentarios
							IDB/MIF		Otro Donante Externo					
							Monto	%	Monto	%				
Componente 1	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para el diseño del cuestionario de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las oficinas nacionales de estadística (ONE) en los países de América Latina y el Caribe (ALC)	\$ 20,000	CCI	Suma Alzada	\$ 20,000	100%	\$ -	0%	3Q 2019	3Q 2019	3 meses	
Componente 1	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para el diseño de la guía de aplicación de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las ONE en ALC	\$ 20,000	CCI	Suma Alzada	\$ 20,000	100%	\$ -	0%	3Q 2019	3Q 2019	3 meses	
Componente 2	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para la aplicación de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las ONE en ALC	\$ 50,000	CCI	Suma Alzada	\$ 50,000	100%	\$ -	0%	3Q 2019	4Q 2019	6 meses	
Componente 2	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para el análisis de una encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las ONE en ALC	\$ 20,000	CCI	Suma Alzada	\$ 20,000	100%	\$ -	0%	2Q 2020	3Q 2020	3 meses	
Componente 2	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para la evaluación externa de los resultados de la encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las ONE en los países de ALC	\$ 10,000	CCI	Suma Alzada	\$ 10,000	100%	\$ -	0%	3Q 2020	4Q 2020	3 meses	
Componente 2	A. Servicio de Consultoría	Consultor Individual (AM-650)	Consultoría para la presentación de los resultados por país de la encuesta acerca de las prácticas de gestión de personal en el servicio civil de las ONE en ALC	\$ 40,000	CCI	Suma Alzada	\$ 40,000	100%	\$ -	0%	4Q 2020	1Q 2021	3 meses	
Componente 2	C. Servicio de no Consultoría	Compra Corporativa (GN-2303)	Boletos de avión para participantes en el seminario regional, para dialogar acerca de los resultados de la encuesta de las ONE en ALC	\$ 25,000	SD	Suma Alzada	\$ 25,000	100%	\$ -	0%	1Q 2021	1Q 2021	1 semana	
Componente 2	C. Servicio de no Consultoría	Compra Corporativa (GN-2303)	Hospedaje para participantes en seminario regional, para dialogar acerca de los resultados de la encuesta de las ONE en ALC	\$ 15,000	SD	Suma Alzada	\$ 15,000	100%	\$ -	0%	1Q 2021	1Q 2021	1 semana	
Preparado por:			TOTALES	\$ 200,000			\$ 200,000	100%	\$ -	0%				

(1) Se recomienda el agrupamiento de adquisiciones de naturaleza similar, tales como publicaciones, viajes, etc. Si hubiesen grupos de contratos individuales similares que van a ser ejecutados en distintos períodos, éstos pueden incluirse de forma agrupada bajo un solo rubro, con una explicación en la columna de comentarios indicando el valor promedio individual y el periodo durante el cual serían ejecutados. Por ejemplo: en un proyecto de promoción de exportaciones que incluye viajes para participar en ferias, se incluiría un ítem que diría "Pasajes aéreos Ferias", el valor total estimado en US\$5 mil y una explicación en la columna Comentarios: "Este es un agrupamiento de aproximadamente 4 pasajes para participar en ferias de la región durante el año X y X1".

(2) (i) Consultor Individual: CCI: Calificación Consultor Individual; SD: Selección Directa o de Fuente Única. Proceso de selección debe ser de acuerdo con la AM-650.

(2) (ii) Firma Consultora: Según GN-2765-1, Métodos de selección para Firmas Consultoras en operaciones ejecutadas por el Banco con: Selección de Fuente Única (SD); Selección Competitivo Simplificado (<250K) (SCS); Selección Competitiva Integral (>250K) (SCI); y Convenio Marco - Orden de Tarea (TO). Todos los procesos de selección de firmas consultoras bajo esta política deben utilizar el módulo en Convergencia.

(2) (iii) Bienes: Según GN-2765-1, par. A.2.2.c: "las adquisiciones de bienes y servicios conexos, salvo cuando tales bienes y servicios sean necesarios para conseguir los objetivos del trabajo operativo que ejecute el Banco y estén incluidos en el contrato de servicios de consultoría y representen menos del 10% del valor de dicho contrato".