

# **DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO**

## **PARAGUAY**

### **PROGRAMA DE APOYO AL SERVICIO CIVIL**

**(PR-L1008)**

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Ricardo Gazel (RE1/SC1), Jefe de Equipo; Oriana Bonfim (RE1/SC1); Koldo Echeberria (SDS/SGC); Dana Martin (LEG/OPR); Eduardo Feliciangeli (COF/CPR); Gustavo Sierra (COF/CPR); y Beatriz Guinovart, Consultora.

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO  
NO AUTORIZADO PARA USO PUBLICO

## **PARAGUAY**

### **PROGRAMA DE APOYO AL SERVICIO CIVIL**

**(PR-L1008)**

#### **PROPUESTA DE PRÉSTAMO**

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Ricardo Gazel (RE1/SC1), Jefe del Equipo; Oriana Bonfim (RE1/SC1); Koldo Echebarría (SDS/SGC); Dana Martin (LEG/OPR); Eduardo Feliciangeli (COF/CPR); Gustavo Sierra (COF/CPR); y la consultora Beatriz Guinovart.

**PROGRAMA DE APOYO AL SERVICIO CIVIL  
(PR-L1008)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

<b>Prestatario:</b>	República de Paraguay		
<b>Agencia ejecutora:</b>	Secretaría de la Función Pública (SFP)		
<b>Monto y fuente:</b>	BID: (CO)	US\$	4.200.000
	Local:	US\$	<u>200.000</u>
	Total:	US\$	4.400.000
<b>Términos y condiciones:</b>	Plazo Amortización:	25	años
	Período de Gracia:	4,5	años
	Plazo de Desembolsos:	4,5	años
	Tasa de Interés:	Libor	
	FFI	Se aplicara la FFI sobre los intereses	
	Inspección y vigilancia:	0,00	%
	Comisión de crédito:	0,25	%
Moneda: Dólares de los EE.UU. provenientes de la Facilidad Unimonetaria.			

**Objetivos:** El programa tiene como objetivo general apoyar a la modernización de la administración pública del país. El objetivo específico del programa es apoyar a la gestión pública orientada al ciudadano, a través de la Secretaría de la Función Pública, para instalar la profesionalización y mejorar la eficiencia del servicio civil.

**Componentes:** El programa financiará la implementación de cuatro componentes:  
**Componente 1: Gestión de Recursos Humanos** (US\$ 1.510.000). El objetivo de este componente es apoyar a la Secretaría de la Función Pública y a las Unidades de Recursos Humanos de los organismos y entidades del Poder Ejecutivo en términos de información, planificación y gestión del empleo con la finalidad de racionalizar sus estructuras de trabajo e implantar el Sistema de Carrera de Servicio Civil (SCSC). Este componente se subdivide en cuatro sub - componentes: (i) Diseño de políticas de recursos humanos (US\$ 150.000); (ii) Diseño e implantación de un sistema de información de recursos humanos que incluye hardware y software (US\$ 960.000); (iii) Fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos de las entidades de gobierno (US\$ 200.000); y (iv) Diseño e implantación de un plan de comunicación (US\$ 200.000).

**Componente 2: Apoyo a la selección, capacitación y formación de cuadros funcionarios claves en el Sistema de Carrera** (US\$ 1.000.000). El objetivo del segundo componente consiste en

consolidar una masa crítica de funcionarios de carrera debidamente preparados y motivados para modernizar la Administración Pública. Con esta finalidad el componente: (i) apoyará los procesos de selección de aproximadamente 2.800 cuadros y profesionales (US\$ 250.000); (ii) financiará cursos de nivelación para aproximadamente 3.500 posibles candidatos (US\$ 300.000); y (iii) financiará la capacitación de aproximadamente 600 directivos (US\$ 450.000).

**Componente 3: Apoyo y capacitación de otros funcionarios públicos y apoyo a gobernaciones y municipalidades** (US\$ 720.000). El objetivo del tercer componente está orientado a crear un sistema que permita la reconversión laboral, el fomento a la incorporación al sistema de carrera de servicio civil y colaborar con las gobernaciones y municipalidades para la estructuración y fortalecimiento de sus Unidades de Recursos Humanos. Al respecto se financiará el diseño, reglamentación, puesta en funcionamiento (US\$ 20.000) y administración y evaluación de tres fondos concursables: (i) Fondo de reconversión laboral para movilidad laboral (US\$ 300.000); (ii) Fondo de promoción para el desarrollo profesional (US\$ 200.000); y (iii) Fondo para apoyo a Unidades de Recursos Humanos de Municipalidades y Gobernaciones (US\$ 200.000).

**Componente 4: Fortalecimiento Institucional de la SFP** (US\$ 300.000). El objetivo de este componente es el de robustecer la capacidad de la SFP para desarrollar y sostener el Sistema de la Carrera del Servicio Civil (SCSC). La implantación del SCSC requiere que la institución que lo lleve a cabo cuente con un grado de modernización institucional acorde con el rol que asume. Por esta razón, este componente financiará la formalización de los diferentes sistemas institucionales que componen la SFP. Este componente se subdivide en tres sub-componentes: (i) fortalecimiento del área de control (US\$ 90.000); (ii) mejoramiento de la programación y organización de actividades (US\$ 60.000); y (iii) apoyo en la ejecución de actividades (US\$ 150.000).

**Condiciones contractuales especiales:**

**(I) Previas al primer desembolso del financiamiento del Banco,** que el Prestatario presente para no objeción del Banco evidencia de: (i) la creación de la UCP y de la asignación del personal mínimo requerido para su funcionamiento; (ii) esté vigente el Reglamento Operativo del Programa; y (iii) aprobación del POA, acordado con el Banco, correspondiente al primer año (ver párrafo 3.7). **(II) Especiales de Ejecución:** (i) deberá presentarse al Banco para su consideración, dentro de los 30 días antes de finalizado el año calendario de ejecución, el POA correspondiente al año siguiente; y (ii) será condición para el acceso a los recursos de los fondos concursables identificados en el componente 3, la demostración a satisfacción del Banco del avance sustancial en el cumplimiento de las recomendaciones del Sistema de Evaluación de Capacidad Institucional del Banco (SECI) de conformidad con sus indicadores.

**Estrategia del Banco en el país y sector:**

La **Estrategia del Banco en Paraguay** para el período 2004-2008 se concentra en: (i) fortalecer la gobernabilidad; (ii) fortalecer las bases para el crecimiento sustentable profundizando la economía de mercado y una mayor integración regional y global; y (iii) reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida de la población de menores ingresos. El proyecto es consistente con esa Estrategia en el área de fortalecimiento de la gobernabilidad, estando específicamente vinculado al área de calidad y eficiencia en la gestión del Estado, particularmente en lo referente a la profesionalización del servicio civil en el país.

La **Estrategia del Banco de Modernización del Estado** identifica cinco áreas de actuación: (a) desarrollar y fortalecer sistemas de servicio civil; (b) fortalecer la capacidad fiscal del Estado y mejorar la eficiencia y transparencia de la gestión del gasto; (c) mejorar la capacidad de formulación y coordinación de estrategias y políticas públicas; (d) modernizar las formas de gestión de los servicios públicos; y (e) aprovechar el potencial de la sociedad del conocimiento y de las tecnologías de la información. Este proyecto se enmarca dentro de la primera área.

**Justificación de la modalidad.** El equipo de proyecto ha optado por utilizar el Mecanismo Sectorial de Desarrollo Institucional para el procesamiento de esta operación. Esta modalidad incluye el financiamiento de proyectos de desarrollo institucional en el área de mejoramiento del servicio civil y sus estructuras y procedimientos, además del diseño e implementación de políticas de recursos humanos y la modernización de los regímenes de servicio civil. Por lo tanto, este instrumento es considerado adecuado para esta operación, dado que la Secretaría de la Función Pública es una agencia nueva que necesita apoyo a corto plazo para desempeñar sus funciones, mientras desarrolla sus

metas y estructura de mediano y largo plazo.

**Coordinación con  
otras Instituciones  
Multilaterales:**

Las acciones a financiar por este programa estarían dando continuidad a las iniciadas a través de la donación otorgada por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) a la República del Paraguay a través del Programa de Apoyo al Fortalecimiento de la Secretaría de la Función Pública.

**Revisión social y  
ambiental:**

Se estima que las actividades a ser financiadas no tendrán impactos ambientales o sociales directos. El CESI, en su sesión del día 8 de abril de 2005, aprobó el Perfil de Facilidad Sectorial de esta operación, no indicando acciones para mitigación de posibles impactos ambientales.

**Beneficios:**

El beneficio final o de más largo plazo se vincula con la mejora de los servicios públicos que se viabiliza, en parte, a través de un servicio civil profesionalizado y eficiente. En este sentido, una gestión de recursos humanos basada en la meritocracia resulta primordial. De esa forma, la ciudadanía en su conjunto será beneficiaria del proyecto. Asimismo, este beneficio final se relaciona con el fortalecimiento de la gobernabilidad, a través de instituciones más creíbles, más profesionales y con reglas de juego claras.

En el mediano y corto plazo, la Secretaría de la Función Pública constituyese en un beneficiario directo, en la medida que podrá atender su misión y visión en forma más integral y sostenible. En efecto, el programa le proporcionará parte de los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos. Las Unidades de Recursos Humanos de la Administración Central - Poder Ejecutivo, también serán beneficiarios directos, ya que podrán atender a sus objetivos apoyándose en los componentes que el programa intenta abordar.

Asimismo, los funcionarios de la Administración Pública, a través de las acciones previstas en el programa, contarán con un sistema de recursos humanos profesional y con reglas claras, dando transparencia, previsibilidad y principio de mérito al sistema de carrera.

**Riesgos:**

El principal riesgo a monitorear se vincula con la existencia de la voluntad política requerida para el desarrollo de los componentes del programa. Al respecto, el hecho de que se mantenga como prioridad del gobierno a la Modernización de la Administración Pública y que dentro de sus ejes estratégicos siga figurando el fortalecimiento del capital humano resulta esencial. Este riesgo es mitigado por la inclusión del Plan de la Carrera del Servicio Civil en las condiciones estructurales del Acuerdo *Stand By* con el Fondo Monetario Internacional, apartado de Reformas del Sector

Público.

Las dificultades de coordinación entre el organismo ejecutor (SFP) y los otros organismos vinculados al programa pueden representar también un riesgo para la ejecución del proyecto. En efecto, este riesgo se minimiza con acuerdos interministeriales para el desarrollo de los componentes del programa.

La relativa debilidad institucional de la SFP presenta un riesgo adicional para la ejecución del programa. La inclusión del componente 4 “Fortalecimiento Institucional de la SFP” con una concentración mayor de sus actividades en el primer año del programa, representa un factor mitigante de este riesgo.

**Clasificación de la equidad social y de la pobreza:**

Esta operación no califica como un proyecto que promueve la equidad social, como se describe en los objetivos clave para la actividad del Banco contenidos en el informe sobre el Octavo Aumento General de Recursos (documento AB-1704). Asimismo, la operación no califica como un proyecto orientado a la reducción de la pobreza (PTI).

**Excepciones a las políticas del Banco:**

Ninguna.

**Adquisiciones:**

Las adquisiciones de bienes se regirán por las políticas del Banco GN-2349-6, de febrero de 2006.

La selección y contratación de consultores serán realizadas de conformidad con la política GN-2350-6, de febrero de 2006.