

**MEMORIA DE LA  
AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACION  
INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO  
(AECID)**

**(18 de septiembre de 2007)**

# **MEMORIA PARA LA CREACION DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACION INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID)**

## **INDICE**

- 1. PRESENTACION.**
- 2. UN COMPROMISO DEL GOBIERNO.**
- 3. TRABAJOS PREVIOS A LA PROPUESTA DE LA CREACIÓN DE LA NUEVA AGENCIA.**
- 4. LA NECESIDAD A LA QUE SE PRETENDE HACER FRENTE Y LAS PRINCIPALES LINEAS DE LA REFORMA.**
- 5. MISION, OBJETIVOS, FINES Y FUNCIONES DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.**
- 6. CARACTERISTICAS, ESTRUCTURA Y MODELO DE ORGANIZACIÓN.**
- 7. MARCO DE ACTUACION EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.**
- 8. CONSECUENCIAS ORGANIZATIVAS Y DE CARÁCTER NORMATIVO**
- 9. CONSECUENCIAS ECONOMICO-FINANCIERAS DE SU CREACIÓN.**
- 10. PLAN INICIAL DE ACTUACIONES (EN DOCUMENTO APARTE).**
- 11. PROYECTO DE ESTATUTO. REAL DECRETO APROBATORIO (EN DOCUMENTO APARTE).**

## **ANEXOS.**

- I.- DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE LA REFORMA DE LA AGENCIA**
- II.- PRESUPUESTOS AECI 2007.**
- III.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS**
- IV.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DE LABORALES.**
- V.- CATALOGO DE RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL EXTERIOR.**
- VI.- RESOLUCION CECIR APROBANDO LA CREACION DE 86 PLAZAS.**
- VII.- PROGRAMACION OPERATIVA DE LA AECID EN LOS PAISES PRIORITARIOS DONDE ACTUA.**
- VIII.- PREVISION PLAZAS SEDE Y RED EXTERIOR EN 2007**

## **I. PRESENTACION.**

La Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos recoge en su Disposición Adicional Tercera la autorización al Gobierno para la creación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

La propia Ley establece que autoriza al Gobierno a crear la AECID “para el fomento, gestión y ejecución de las políticas públicas de cooperación internacional para el desarrollo, dirigidas a la lucha contra la pobreza y la consecución de un desarrollo humano sostenible en los países en desarrollo”.

Para hacer efectivo el cumplimiento de dicha autorización, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos, se presenta la Memoria y el proyecto de Estatuto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

En la Memoria presentada, de acuerdo al apartado 4 del artículo 3, figuran el objeto y los objetivos perseguidos con su creación. Se indican así mismo las consecuencias organizativas y económico-financieras derivadas de su creación, así como la información del rango orgánico de sus órganos directivos, los recursos humanos necesarios, las retribuciones del personal y la propuesta del marco de actuación en materia de recursos humanos. La Memoria que se presenta contiene también el plan inicial de actuaciones.

Por su parte, el proyecto del Estatuto que asimismo se presenta, se adapta en su contenido a lo dispuesto por la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos, y específicamente a lo señalado en el apartado 5 del artículo 3.

Con este trámite, se considera formulada la iniciativa que contempla el apartado 7 del artículo 3 de la mencionada Ley, al remitirse a los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, para su aprobación, la Memoria de la nueva Agencia, así como para su tramitación, el Real Decreto aprobatorio de su Estatuto.

## **II. UN COMPROMISO DEL GOBIERNO.**

La necesidad de adaptar la principal institución de la cooperación española no reembolsable a los retos que plantea la gestión de una ayuda al desarrollo mayor y de más calidad, y, por otra parte, el compromiso por situar a España en el lugar que le corresponde entre la comunidad de donantes de acuerdo a su peso económico y político, se remonta al contenido del Programa Electoral con el que pidió y obtuvo la confianza y el voto de la ciudadanía. El Programa Electoral recogía textualmente la necesidad de “proceder a la creación de una nueva Agencia Española de Desarrollo Internacional (AEDI) con capacidad de actuar con mayor agilidad en el ámbito de la cooperación”.

Por otra parte, el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, cuya aprobación gozó de un amplio consenso en los órganos consultivos establecidos por la Ley 23/1998 de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Consejo de Cooperación, Comisión Inter-territorial y Comisión Interministerial) y que fue aprobado por el Gobierno a comienzos de 2005, establece explícitamente que: “la política pública de cooperación internacional para el desarrollo que se plantea y la orientación hacia un incremento de la cantidad y la calidad de la ayuda, exige introducir cambios en los objetivos, funciones y procedimientos, así como en la estructura orgánica y política del personal de la SECI en su conjunto y, en particular, de la AECI”.

También el propio Presidente del Gobierno ha hecho mención en alguna ocasión a la necesidad de reformar nuestro sistema de cooperación. Así, en el Debate del Estado de la Nación (mayo de 2006) cuando se refería a que se duplicaría la ayuda al desarrollo y se llegaría al 0,5% en 2008 explicitó: “Señorías, más fondos para una ayuda de mayor calidad gestionada con más coherencia, dirigida a las áreas y sectores más necesitados...”

En fin, el Ministro de Asuntos Exteriores y Cooperación y la Secretaria de Estado de Cooperación Internacional han hecho referencia en numerosas ocasiones al compromiso de la reforma de la Agencia Española de Cooperación Internacional. Recogiendo las palabras de ésta última en su primera comparecencia en el Congreso de los Diputados, el 16 de junio de 2004, explicó que: “Necesitamos una verdadera agencia de desarrollo internacional, que cuente con la agilidad y flexibilidad necesarias para la ejecución eficaz de la AOD; que cuente con algunos instrumentos que otorguen el necesario protagonismo a los países receptores en su propio e indelegable proceso de desarrollo...” Y más adelante: “Para esa reforma ilusionante, vamos a contar, estoy segura de ello, con el apoyo de los funcionarios y contratados que, en el día a día, en condiciones muchas veces adversas, desde nuestro país y en el terreno, se esfuerzan por cumplir su tarea de la mejor manera posible”. En esa misma intervención avanzó que se estudiaría “una reforma de la AECI que consiga la simplificación y mejora de los procedimientos administrativos de gestión de los recursos y la mejora de los sistemas de reclutamiento de personal; una AECI que adecue los sistemas retributivos a los méritos profesionales y que facilite la posibilidad de realizar una carrera profesional en la cooperación española”. Cabe también señalar aquí la conclusión de la Comisión para la Reforma Integral del Servicio Exterior sobre la necesidad de reestructurar la AECI en el marco de la Ley de Agencias Estatales, dotándola de una estructura jurídica y organizativa adecuada para actuar con eficacia ante los nuevos retos que se le plantean.

Más allá del compromiso del Gobierno, el Parlamento español ha sido claro en su voluntad reformadora, de acuerdo a lo plasmado en la aprobación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos en la que autoriza al Gobierno para la creación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en el marco que establece la propia Ley.

### **III. TRABAJOS PREVIOS PARA LA PROPUESTA DE LA CREACIÓN DE LA NUEVA AGENCIA.**

Para el cumplimiento de este compromiso, se han dado una serie de pasos que ponen de manifiesto la voluntad política del cambio en la institucionalidad de la cooperación española. Los principales son los siguientes:

En primer lugar, se han tomado medidas para normalizar la situación muy precaria que padecían algunos colectivos del personal de la Agencia Española de Cooperación Internacional, una situación que no podía esperar a la creación de una nueva AECID. Para ello, en 2006, se crearon setenta y nueve nuevos puestos de trabajo en sede y ochenta y tres nuevos puestos de trabajo de “Responsables de Programas de Cooperación” en el exterior que en el momento de la redacción de esta Memoria se están cubriendo. Por otra parte, se han creado cien plazas de “Responsables de Proyectos de Cooperación” que serán convocadas de forma inminente.

La creación de estos puestos sirve para que la Agencia cuente, por primera vez en su historia, con personal estable en su red exterior –las ochenta y tres plazas de directores de programas se cubrirán con contratos laborales fijos- y por otra parte, para normalizar situaciones de contratación inadecuadas que se arrastraban desde hace muchos años.

En segundo lugar, en lo que se refiere a las actuaciones específicas relacionadas con el proceso de creación de la nueva AECID, se comenzó realizando un exhaustivo diagnóstico de la organización y un análisis de los objetivos, procesos básicos y organización de la AECI (el documento no se incluye en esta Memoria por su extensión) con el propósito de contar con los elementos necesarios para reflexionar sobre el modelo que mejor se podía adaptar a las exigencias que tiene en esta etapa la cooperación española y a las planteadas en la Ley de Agencias.

A continuación, con el objetivo de alcanzar un consenso básico interno sobre la necesidad de la reforma y las principales líneas de la misma, se elaboró un documento de trabajo –que se incluye como Anexo a esta Memoria- que fue utilizado en las reuniones realizadas con todos los colectivos del personal de la Agencia, tanto en sede como en el exterior.

En tercer lugar, en la línea de alcanzar ese consenso interno, se efectuaron una serie de reuniones por parte de la dirección de la AECI con distintos estamentos y colectivos interesados en la reforma. Entre ellos, con la Junta de Personal, los delegados sindicales y el Comité de empresa; los técnicos-país; los técnicos-sectoriales; el personal administrativo y el resto del personal en sede; y los coordinadores y directores de la red exterior de oficinas y centros culturales y de formación.

Es destacable la colaboración activa de la Junta de Personal en la elaboración del Estatuto y la Memoria de la AECID a través de la creación de un “grupo consultivo” en el que participaron profesionales de la AECI y que se ha reunido periódicamente con la dirección de la Agencia y el Comisionado para la

Reforma con el fin de realizar aportes a los borradores de los mencionados documentos.

En cuarto lugar, es destacable la organización en Madrid, en noviembre de 2006, de un Seminario Internacional sobre “La Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda” que tuvo como objeto reflexionar sobre los desafíos que plantea la aplicación de la “Declaración de París” a las agencias de cooperación. En el seminario participaron las agencias de cooperación europeas más avanzadas y la Agencia Canadiense de Cooperación Internacional.

En quinto lugar, pero no menos importante, hay que reseñar una serie de actuaciones dirigidas a la preparación del personal de la Agencia para el proceso de cambio. Estas actuaciones parten del reconocimiento del buen hacer, preparación y profesionalidad del personal de la Agencia y buscan apoyar al mismo en la adquisición de nuevos conocimientos para llevar a cabo los nuevos retos de la misma. Entre ellas destacan la organización de jornadas para directivos y pre-directivos sobre la reforma y el cambio; la realización de un diagnóstico sobre las necesidades formativas específicas del personal de la agencia, que se utilizará como punto de partida para la elaboración del correspondiente plan de formación; la organización de una serie de cursos para distintos colectivos del personal que se están impartiendo en el momento de la redacción de esta Memoria, por la demanda urgente que había de realizarlos (sobre “Nuevos Instrumentos de cooperación”, “Negociación y diálogo de políticas”, etc.). También está prevista la realización de un curso de acogida para los nuevos contratados destinados a las Oficinas Técnicas de Cooperación.

Por otra parte, el personal de la AECI concernido está participando regularmente en los talleres que organiza el Ministerio de Administraciones Públicas dirigidos al personal de los organismos que se convertirán en agencias estatales sobre distintos temas relacionados con este particular. Además, se ha creado un grupo de trabajo interno en la AECI que tiene como misión adaptar todos los procedimientos de la Agencia a las modificaciones previstas en materia de fiscalización tras su conversión a Agencia Estatal. Y, por último, se solicitó a la Intervención General de la Administración del Estado la implantación del sistema de contabilidad analítica (CANOA) en cuya adaptación se está trabajando en la actualidad.

#### **IV. LA NECESIDAD A LA QUE SE PRETENDE HACER FRENTE Y ALGUNAS DE LAS PRINCIPALES LINEAS A LAS QUE DEBE RESPONDER LA NUEVA AGENCIA.**

Como recoge el Preámbulo del Estatuto de la AECID, la concreción de una política de cooperación eficaz en sus fines y objetivos para dar respuesta a los retos relacionados con el desarrollo y la lucha contra la pobreza, necesita de una Agencia “capaz de gestionar y ejecutar de forma útil y eficaz un importante presupuesto en proyectos y programas de cooperación al desarrollo”, a la vez que debe ser capaz también de participar en el diálogo sobre políticas con los

países socios y coordinarse e interactuar con otros agentes de desarrollo, nacionales e internacionales.

Por su parte, el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 explicitaba que la política pública de cooperación internacional para el desarrollo que se plantea el Gobierno y la orientación hacia un incremento de la cantidad y calidad de la ayuda, exigiría introducir cambios en los objetivos, funciones, procedimientos y en la estructura orgánica de la SECI y en particular de la AECI.

El Plan Director se ocupó también de explicitar las principales líneas que había que alcanzar con unas instituciones de cooperación reformadas estableciendo que:

“Se trata de conseguir una administración más flexible y menos burocrática:

- agilizando sus mecanismos de gestión financiera y administrativa,
- separando las funciones de planificación y evaluación de las funciones de gestión;
- equilibrando la visión sectorial y geográfica en el seno de la organización;
- avanzando hacia la descentralización de los programas por países, y fortaleciendo la estructura y capacidad de las OTC.
- fortaleciendo sus capacidades de gestión del conocimiento,
- renovando la infraestructura de información y comunicación,
- combinando el enfoque de programas y proyectos con el enfoque sectorial y
- priorizando la formación y capacitación de los gestores”.

También el mencionado Plan Director explicitaba que: “Se pondrán en marcha mecanismos más flexibles y eficaces de gestión de los recursos humanos. Se impulsará una mayor flexibilidad para la contratación de personal especializado en temas relevantes de desarrollo y cooperación. Se utilizarán los mecanismos de reforma legal o las políticas de personal necesarias para acabar con las situaciones de precariedad laboral así como para garantizar la consolidación de la profesionalización en la cooperación”.

Y se refería, en fin, a que “se impulsarán de modo notable y continuo mecanismos de formación, capacitación y actualización para el personal de la Cooperación Española sobre los temas de contenido más relevante de la cooperación internacional -nuevas modalidades de ayuda, situación socioeconómica de los países prioritarios, situación de la cooperación internacional, análisis de género, etc.- así como sobre temas técnicos y metodológicos de planificación, gestión y evaluación de la cooperación al desarrollo”.

## **La necesidad a la que se pretende hacer frente.**

En un análisis más detallado se pueden distinguir dos tipos de causas que hacían necesaria la reforma de la Agencia Española de Cooperación Internacional. En primer lugar están las heredadas, las que existían antes de la actual legislatura y que, en si mismas, posiblemente justificaban ya una reforma de la Agencia. Se trata de las siguientes:

1. La necesidad de hacer más explícito el objetivo, la misión común, con metas comunes e ilusiones compartidas en favor del desarrollo y la lucha contra la pobreza. Junto a ello, la necesidad de contar con una cultura organizativa común de mejora continua, que permita lograr resultados útiles para los beneficiarios de sus actuaciones. Necesidad que deriva del propio proceso de creación de la AECI como una agregación, más que una fusión, de diversos institutos y unidades con tradiciones muy diversas: Instituto de Cultura Hispánica, Instituto hispano árabe de cultura, Oficina de cooperación con Guinea Ecuatorial, Cooperación Técnica Internacional del MAE... que no contaban en muchos casos, entre sus actividades de origen, con una tradición y cultura consolidada de cooperación para el desarrollo. Aunque se ha avanzado mucho en la creación de esa voluntad común que representa la AECI actual, todavía queda camino por recorrer.
2. La necesidad de agilizar y flexibilizar los procesos de soporte, particularmente los relacionados con la gestión de personal y económico-financiera. Aquí destaca en primer lugar la necesidad que existía de acabar o reducir substancialmente las condiciones de precariedad del trabajo padecidas, de forma muy notable por los expatriados y por el personal local, además de la necesidad de contar con un equipo humano estable y motivado en toda la estructura de la agencia. La necesidad de dignificar la profesión de los profesionales y trabajadores de la AECI derivaba de una relación de puestos de trabajo inadecuada y con un tratamiento de los mismos muy heterogéneo, con cinco estatutos laborales diferentes: en España, funcionario y laboral fijo; en el exterior, contratos de alta dirección y contratos inadecuados realizados a través de asistencias técnicas o con instituciones locales<sup>1</sup>. Se trata de un problema que, además, impide la movilidad del personal contratado en la red exterior hacia los servicios centrales y dificulta la movilidad del personal de la sede central hacia el exterior. En la práctica, la institución no puede aprovechar de una manera idónea la experiencia acumulada por cada colectivo y carece todavía de una estructura formal en el exterior para dar cabida al personal técnico español desplazado y especializado en la gestión de los programas y proyectos de cooperación – aunque el proceso de creación de esa estructura ya ha comenzado-.

En lo que se refiere a la gestión económica y financiera, su inadecuación deriva de un sistema pensado para el control de los desembolsos de las subvenciones en España, pero poco funcional para su seguimiento y evaluación en los países en los que trabaja la AECI que, en muchos casos se

---

<sup>1</sup> Se recogen en esa relación los regímenes contractuales existentes en la AECI. Para la AECID, como se establece en el Estatuto, se establecerán las distintas modalidades en el Contrato de Gestión.

encuentran entre los más pobres del mundo. Por otro lado, la AECI necesita de una flexibilidad y agilidad especiales, si se considera la realidad rápidamente cambiante y sometida a frecuentes crisis en no pocos de estos países.

Estas peculiaridades han sido reconocidas por la vía de la excepcionalidad convertida en procedimiento habitual desde hace muchos años, como es el caso de la autorización anual de Consejo de Ministros para ejecutar en un determinado ejercicio los fondos librados al exterior en el ejercicio anterior.

En segundo lugar están las causas relacionadas con la dinámica que caracteriza la etapa actual de la cooperación española y que justifican plenamente la necesidad de la reforma. Se trata de:

1. La necesidad de pasar de una agencia de cooperación a una agencia de desarrollo y cooperación, de acuerdo a las nuevas líneas directrices de la cooperación española plasmadas en el Plan Director 2005-2008. Esto plantea retos de gran magnitud. Por ejemplo, en los últimos años la comunidad internacional se ha puesto de acuerdo, con el objetivo de incrementar la eficacia de la ayuda, en desarrollar instrumentos como el apoyo presupuestario o el enfoque sectorial, las cestas multi-donantes y otros cuya principal característica es la importancia atribuida a la participación e implicación de los beneficiarios de la ayuda en su definición y gestión. La participación exitosa de España en la definición y ejecución de dichos nuevos instrumentos exigía sin duda un nuevo modelo de hacer las cosas en la Agencia. En general, después de la aprobación de la “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda”, la doctrina en materia de cooperación al desarrollo es unánime a la hora de establecer que sólo a través de la actuación coordinada del conjunto de los actores de la misma se pueden obtener resultados tangibles en materia de lucha contra la pobreza. El reto que supone para la AECI, en lo que se refiere a la gestión y ejecución de la AOD, avanzar en la coordinación y armonización de políticas con el conjunto de los actores de la cooperación española (comunidades autónomas, municipios, ONGD...) y con la comunidad de donantes (agencias bilaterales y organismos internacionales) es, sin duda, enorme.
2. La necesidad de responder al reto de pasar en tres años de gestionar un presupuesto inferior a los 300 millones de euros en 2004 a la gestión de más de 760 millones de euros en 2007 –sin incluir la gestión de cien millones de euros de microcréditos que se recogen en el presupuesto de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, pero que se gestionan desde la AECI– de acuerdo a las cifras de la Ley General de Presupuestos, con el compromiso de lograr que ese notable crecimiento presupuestario consiga un fuerte impacto en la lucha contra la pobreza. Ello obliga también a un cambio en la cultura organizativa y en el modelo de gestión para obtener resultados orientados hacia el logro del mayor impacto posible en el desarrollo.

### **Principales líneas de la reforma.**

1. Se requiere una Agencia que sea a la vez un organismo de cooperación y una agencia de desarrollo. Un organismo de cooperación en la medida en que gestiona y ejecuta un importante presupuesto propio en proyectos y programas de cooperación al desarrollo. A la vez, por el papel referente que ocupa en el sistema de cooperación español, la Agencia está llamada a realizar funciones propias de una agencia de desarrollo, a convertirse en el núcleo de la ejecución de la cooperación española, en España y particularmente sobre el terreno, coordinándose e interactuando con otros agentes de desarrollo en distintos programas, como los de canje de deuda por educación y desarrollo, donde tiene un papel crucial en la propuesta de los proyectos a financiar con los fondos contravalor; o participando en el diálogo sobre políticas con el gobierno local y con el resto de los donantes, en la medida en que desarrolla los nuevos instrumentos de cooperación, como el apoyo presupuestario y el enfoque sectorial, que obliga a una participación activa junto al resto de las agencias.

De acuerdo a lo expresado por la Secretaria de Estado de Cooperación Internacional, la planificación en la cooperación y la ejecución de las estrategias para desarrollar esas ideas en favor del desarrollo humano sostenible necesitan del concurso de todos/as, en un trabajo conjunto, complementario y coordinado. Los actores son numerosos y la Agencia tiene que estar, acompañando a la SECI, en el centro del proceso. Aquí hay que distinguir entre varios niveles de coordinación, en la sede central y en el terreno. Así, la AECI tiene que tener una buena interlocución directa con los principales agentes de la cooperación española: otros ministerios competentes, CCAA y ayuntamientos, ONGD..., tanto de forma bilateral como a través de su participación en los órganos consultivos; a la vez, también es esencial la coordinación y diálogo con los responsables de la cooperación del país beneficiario, en coherencia con el concepto de apropiación y alineamiento y en busca de resultados acordes con la estrategia nacional de lucha contra la pobreza o planes equivalentes aprobados en el país. Además, en el terreno, la coordinación tiene que darse con otras instancias de la Embajada que representan a otros sectores de la Administración española y con el resto de las Administraciones públicas, CCAA y Ayuntamientos y agentes del sistema de cooperación español, principalmente las ONGD, así como los demás donantes bilaterales y multilaterales.

2. Para cumplir con estos retos propios de una agencia de desarrollo se necesita una Agencia con una estructura reforzada, si bien con distinta intensidad según las áreas, pues las necesidades y el punto de partida de cada una son diferentes. Ese refuerzo deberá ser gradual, a lo largo de varios años, tanto por razones presupuestarias como por la propia capacidad de absorción de la Agencia. En todo caso resulta necesario:

- Reforzar la actuación humanitaria de la Agencia, creando una verdadera Oficina de Acción Humanitaria. Se trata de un área que ha pasado en apenas tres años de contar con un presupuesto inferior a 20 millones de euros a manejar un presupuesto previsto para 2007 superior a los 100 millones de euros.

- Reforzar el área sectorial y horizontal, para contar con expertos que aporten su conocimiento en ámbitos como la salud, educación, medioambiente, habitabilidad básica, género y promoción del tejido económico y productivo. Esta área integraría las competencias actuales de la Subdirección General de cooperación multilateral y horizontal de la AECI, que gestiona en la actualidad casi 300 millones de euros.
- Fortalecer el área de procesos de soporte, que tiene que gestionar un presupuesto que ha pasado de menos de 300 millones en 2004 a más de 760 millones en 2007, con un aumento considerable de Oficinas en el exterior y retos importantes en lo que se refiere a la formación de los recursos humanos y el aumento de la calidad de los procesos.
- También se requiere reforzar las áreas geográficas, para que puedan realizar adecuadamente el trabajo encomendando y los objetivos propuestos. En particular es clara la necesidad de reforzar la actuación en zonas geográficas ahora prioritarias, como África subsahariana.
- Se necesitará por último reforzar la estructura directa de apoyo al Director/a de la Agencia, para forjar la misión común y lograr la mayor colaboración entre las distintas unidades operativas. En esa estructura se reforzarán en el Gabinete técnico, las funciones de programación operativa, seguimiento y calidad de la ayuda para apoyar a todas las unidades de la Agencia y servir de contraparte a la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y, por otra parte, las de comunicación, sensibilización y educación para el desarrollo.

3. Una Agencia que promueva la coordinación y el trabajo conjunto y en equipo entre las distintas áreas y unidades de la agencia. Con especial énfasis se trabajará en lograr un cruce armónico entre las unidades geográficas y las sectoriales, con la idea de hacer más horizontal la organización, más flexible y funcional. Para ello se potenciará la creación de grupos de trabajo encargados de una misión determinada, algunos permanentes, otros temporales, compuestos por personas de distintas unidades que tendrán capacidad de decisión y funcionarán con un responsable nombrado por el Director/a de la Agencia. La decisión sobre la constitución de cada grupo de trabajo, su composición y el responsable del mismo será del director/a de la Agencia.

4. Una Agencia que mantenga un modelo mixto respecto al modelo o régimen de personal, de acuerdo a la Ley de Agencias, con funcionarios y contratados laborales indefinidos. Este modelo, buscará la creación de una carrera profesional para los técnicos de cooperación y por otro, una cierta movilidad del personal contratado en la red exterior hacia los servicios centrales y del personal de la sede central hacia la estructura exterior, como forma ideal de aprovechar la experiencia acumulada por cada persona y colectivo. Estos cambios se harán necesariamente de acuerdo con las organizaciones sindicales y respetando los derechos de los trabajadores de la Agencia.

5. Una Agencia que atraiga a expertos en cooperación, sobre todo funcionarios, pero también profesionales que se hayan formado en otras agencias y organismos (lo que se relaciona con el punto anterior). Las plazas creadas tanto en sede como en el exterior en esta legislatura han servido para sustituir empleo externo, permitiendo la normalización de una situación heredada, pero dejando sin resolver las necesidades de la AECl en nuevos países y áreas de actuación, la de ejecutar un presupuesto mucho mayor y la de responder a los retos de la calidad de la ayuda. En el período que esté en vigor la Memoria y el primer contrato de gestión se necesitará que la AECID cuente con los responsables de las unidades descritas y el personal de apoyo que se determine.

En todo caso, el refuerzo de la plantilla será gradual, a lo largo de los próximos años, tanto por razones presupuestarias como por la propia capacidad de absorción de la Agencia. La ampliación de plantilla que se propone con esta Memoria es la correspondiente a 2007. Las necesidades de nuevos puestos en años sucesivos y la aprobación de su provisión quedará establecida en el Contrato de Gestión. La Agencia cuenta en este momento (mayo de 2007) con una plantilla presupuestada que excede en 122 funcionarios y 47 laborales a la plantilla creada, por lo que el Capítulo I con el que cuenta será suficiente para la ampliación propuesta en 2007.

6. Una Agencia transparente en la gestión y la rendición de cuentas al ciudadano que jugará un papel sensibilizador sobre los problemas que plantea la pobreza y el subdesarrollo y el compromiso ético de las instituciones de la AGE en la búsqueda de soluciones. En el Plan Inicial de Actuaciones se ha incluido un objetivo completo (el número 8) donde se recogen las siguientes actuaciones: i) Mantener un sistema de información permanente sobre todas las acciones de la Agencia que puedan ser de interés para la ciudadanía. ii) Establecer una estrategia de comunicación global de la Agencia para informar a la ciudadanía sobre sus actuaciones y lograr una mayor visibilidad de su acción y, por otra parte, para mejorar los sistemas de comunicación e información internos. iii) Dar a conocer el balance de gestión y resultados anuales de la Agencia en sus diferentes funciones y competencias. Y iv) fomentar las relaciones con el ciudadano a través de un sistema de atención directa y personalizada.

7. Por último, una Agencia dotada de procedimientos que garanticen una buena gestión de los recursos humanos y el rigor en el control de la gestión del presupuesto. En lo primero, a través de una unidad reforzada capaz de gestionar adecuadamente la complejidad que revisten los distintos regímenes laborales que coexisten en la Agencia; en lo segundo, con procedimientos internos propios y reforzados por el control permanente de la intervención delegada y, por otra parte, por el control externo del Tribunal de Cuentas y el que corresponda a la Comisión de control del Consejo Rector. En la AECl se ha creado un grupo de trabajo que tiene como misión adaptar todos los procedimientos a las modificaciones previstas en materia de fiscalización tras su conversión a Agencia Estatal. Además, en el Consejo Rector de la nueva Agencia estarían representados el MAP y la SE de Hacienda y Presupuestos,

departamentos que participarán así en la toma de decisiones relevantes de la nueva Agencia.

## **V. OBJETO Y FINES DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.**

El objeto de la AECID es el que recoge su Estatuto en el Artículo 1.2: “el fomento, la gestión y la ejecución de las políticas públicas de cooperación internacional para el desarrollo, dirigidas a la lucha contra la pobreza y la consecución de un desarrollo humano sostenible en los países en desarrollo,

Por su parte, los fines de la AECID son los que quedan recogidos en el Artículo 4 de su Estatuto:

1. Contribuir a la reducción de la pobreza en los países en desarrollo.
2. Impulsar el desarrollo humano sostenible en los países en desarrollo, potenciando las propias capacidades de los países socios beneficiarios.
3. Contribuir a la paz, la libertad y la seguridad humana, promoviendo el respeto a los derechos humanos y el desarrollo de los sistemas democráticos.
4. Promover la cohesión social a través del fomento y el impulso de las políticas públicas relacionadas con el buen gobierno en los países en desarrollo.
5. Contribuir al logro de los propósitos de la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio aprobados en la Cumbre del Milenio de Naciones Unidas en 2000 y de igual modo, contribuir al logro de objetivos que se acuerden en futuras Cumbres de Desarrollo de Naciones Unidas asumidos por el Gobierno Español.
6. Potenciar la igualdad de género en los países en desarrollo, a través de actuaciones sectoriales y transversales en los programas y proyectos de cooperación y la promoción de políticas de igualdad.
7. Contribuir a la mejora de la calidad medioambiental en los países en desarrollo a través de actuaciones sectoriales y transversales en los programas y proyectos de cooperación y la promoción de políticas medioambientales.
8. Potenciar la acción humanitaria, abarcando tanto la prevención como la atención en situaciones de emergencia y reconstrucción.
9. Sensibilizar y educar para el desarrollo, tanto dentro como fuera del territorio nacional.
10. Impulsar el papel de la cultura y el conocimiento en el desarrollo, con especial atención en el respeto a la diversidad cultural.

El desarrollo de dichos fines en tareas y actividades para la fase de “puesta en marcha” de la AECID figuran en el Plan Inicial de Actuación de esta Memoria y

se concretarán de manera más estructural y completa cuando se cuente con el primer Contrato de Gestión que, una vez constituida la Agencia, se suscriba.

A continuación se presentan los principales objetivos y actuaciones del Plan Inicial de Actuaciones. Es necesario hacer constar que, si bien la Programación de la AECID tiene una vocación plurianual, lo que resulta coherente con una institución de cooperación y desarrollo, se aprueban con esta Memoria, solamente aquellas actuaciones cuya realización está prevista para 2007, en particular, aunque no sólo, el objetivo 1 (la puesta en funcionamiento de la nueva Agencia en el marco de la Ley de Agencias y de su Estatuto) y el objetivo 4 (la gestión y ejecución de la programación referida a 2007).

## **- OBJETIVOS DEL PLAN INICIAL DE ACTUACIONES.**

### Objetivo 1.

Poner en funcionamiento la nueva Agencia en el marco de la Ley de Agencias y del contenido de su Estatuto, el Plan Inicial de Actuaciones y la Memoria -y, cuando esté aprobado, el Contrato de Gestión.

#### Actuaciones:

- 1.1. Órganos de gobierno y comisión de control
- 1.2. Adaptación de la plantilla y del personal a la nueva Agencia.
- 1.3. Poner en marcha la nueva estructura, incluyendo el fortalecimiento de la estructura en el exterior.
- 1.4. Revisar, racionalizar y establecer los procedimientos de la Agencia, para conseguir el rigor necesario con el control exigible en cualquier actuación pública.
- 1.5. Elaborar un reglamento de régimen interior para la red exterior de oficinas y centros de la Agencia.
- 1.6. Generar una nueva cultura organizativa adaptada a la nueva estructura, incluyendo la puesta en marcha de los grupos de trabajo permanentes.
- 1.7. Elaborar un código de deontología profesional adaptado a los diferentes tipos de actividad de la Agencia.
- 1.8. Elaboración del texto del contrato de gestión

### Objetivo 2.

Comenzar el proceso de adaptación de la AECID a los compromisos que emanan de la “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda” suscrita por el Gobierno español.

#### Actuaciones:

- 2.1. Apoyar la “apropiación” de la ayuda internacional por parte del país socio, como principal protagonista de su proceso de desarrollo.
- 2.2. Avanzar en el alineamiento de la cooperación española con las políticas de reducción de la pobreza y de promoción del desarrollo del país receptor.
- 2.3. Avanzar en el proceso de “armonización” de las actuaciones de cooperación con distintos donantes.

- 2.4. Desarrollar las capacidades requeridas en la Agencia para su adaptación a la “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda”

#### Objetivo 3.

Continuar adaptando la AECID a los compromisos establecidos en el Plan Director de la cooperación española 2005-2008.

#### Actuaciones:

- 3.1. Contribuir al cumplimiento de los compromisos cuantitativos recogidos en el Plan Director de la cooperación española 2005-2008 relacionados con la calidad de la Ayuda.
- 3.2. Favorecer el cumplimiento de los compromisos en lo que respecta al énfasis que pone el Plan Director en algunos instrumentos y agentes de cooperación.
- 3.3. Favorecer el cumplimiento de los compromisos cualitativos recogidos en el Plan Director en lo que respecta a las prioridades horizontales y sectoriales.
- 3.4. Promover una cultura de seguimiento y evaluación de las actuaciones de la Agencia en el seno de la AECID.

#### Objetivo 4.

Gestionar y ejecutar la programación anual de la AECID de cada ejercicio presupuestario de acuerdo a las actuaciones previstas como resultado de la programación operativa.

#### Objetivo 5.

Apoyar al personal y a las distintas unidades de la AECID en el proceso de cambio.

#### Actuaciones:

- 5.1. Establecer un Plan General de Formación para los distintos colectivos que forman el personal de la Agencia.
- 5.2. Facilitar a las distintas unidades el asesoramiento jurídico necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- 5.3. Velar por el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa de Conciliación e Igualdad.
- 5.4. Reforzar las medidas destinadas al control y mejora de la salud laboral en la Agencia.
- 5.5. Facilitar la homogeneización y racionalización de procedimientos y la centralización de tareas cuando resulte adecuada.
- 5.6. Facilitar la información que necesita el personal de la Agencia para la realización de su trabajo a través de sistemas de información adecuados y de una cultura organizativa y funcional de colaboración.
- 5.7. Elaborar un código de deontología profesional adaptado a los diferentes tipos de actividad de la Agencia .

## Objetivo 6:

Continuar fomentando las relaciones de colaboración y la coordinación con los distintos agentes de la cooperación española en España y sobre el terreno.

### Actuaciones:

- 6.1. Identificar las unidades de la Agencia que se vinculan con los diversos agentes.
- 6.2. Reforzar la colaboración con las Comunidades Autónomas y Entes Locales en la sede de la Agencia.
- 6.3. Reforzar la colaboración y coordinación con las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo
- 6.4. Reforzar la colaboración y coordinación con la Universidad e impulsar la cooperación universitaria.
- 6.5. Reforzar la colaboración y coordinación con Empresas y organizaciones empresariales.
- 6.6. Reforzar la relación con los distintos Agentes en la estructura exterior de la AECID.

## Objetivo 7.

Reforzar la acción humanitaria.

### Actuaciones:

- 7.1. Crear la Oficina de Acción Humanitaria recogida en el Estatuto.
- 7.2 Fortalecer la prestación de ayuda humanitaria directa ante catástrofes cuando ello suponga un valor añadido frente a otras alternativas.
- 7.3. Configurar un marco de intervención de ayuda humanitaria a través de otros actores (vía indirecta).
- 7.4. Fortalecer la representación institucional de la ayuda humanitaria de la Agencia.
- 7.5. Mejorar el proceso de seguimiento y Evaluación de la acción humanitaria

## Objetivo 8

Aumentar la transparencia en la gestión y la rendición de cuentas al ciudadano

### Actuaciones:

- 8.1. Mantener un sistema de información permanente sobre todas las acciones de la Agencia que puedan ser de interés para la ciudadanía.
- 8.2. Establecer una estrategia de comunicación global de la Agencia para informar a la ciudadanía sobre sus actuaciones y lograr una mayor visibilidad de su acción y, por otra parte, para mejorar los sistemas de comunicación e información internos.
- 8.3. Dar a conocer el balance de gestión y resultados anuales de la Agencia en sus diferentes funciones y competencias
- 8.4. Fomentar las relaciones con el ciudadano a través de un sistema de atención directa y personalizada.

## Objetivo 9.

Iniciar el establecimiento de sistemas y tecnologías de la información que desarrollen el seguimiento y monitoreo de la información de la agencia.

### Actuaciones.

9.1. Elaborar un plan director en materia de TIC como paso previo a la aprobación del plan estratégico de actuación.

9.2. Mejorar los subsistemas actuales de información.

## **VI. CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA Y MODELO DE ORGANIZACIÓN.**

### **VI.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL MODELO PROPUESTO.**

De acuerdo a lo mencionado más arriba, siete características son destacables en el modelo de Agencia que se propone:

1. En primer lugar, se propone la creación de una Agencia que será a la vez un organismo de cooperación y una agencia de desarrollo. Ello incluye la adopción de los compromisos que emanan de la “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda” suscrita por el Gobierno español y su adaptación a los compromisos establecidos en el Plan Director de la cooperación española 2005-2008. Incluye también el fomento de las relaciones de colaboración y la coordinación con los distintos agentes de la cooperación española, en estrecha coordinación con las unidades competentes del MAEC. E incluye, en fin, un funcionamiento acorde a una programación anual coherente con las actuaciones previstas como resultado de la planificación global de la cooperación española.
2. En segundo lugar, se propone una Agencia con una estructura reforzada para enfrentar los retos de la cantidad de recursos que tiene que gestionar y de la calidad de sus actuaciones. Se fortalecerán funciones que ya lleva a cabo la Agencia pero hasta ahora de forma limitada y precaria en las siguientes áreas: i) El área de cooperación con África subsahariana, para que se pueda cumplir con el esfuerzo requerido en una zona geográfica prioritaria en el actual Plan Director y de tanta importancia para la política exterior española. ii) La acción humanitaria, con la creación de una Oficina que gestione eficazmente los más de 100 millones actuales de presupuesto de que dispone la AECI para esta finalidad. iii) El área sectorial y multilateral, permitiendo así la homologación con otras agencias de desarrollo de nuestro entorno –lo que es crucial para los compromisos de la Declaración de París- y cumpliendo con lo que establece la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que articula la política de cooperación en torno a dos ejes de prioridades, las de carácter geográfico y las sectoriales. iv) Los procesos de soporte, creando una Secretaria General con la Estructura y recursos necesarios para responder a las necesidades de la nueva

Agencia en su gestión de personal, económico-financiera, sistemas y tecnologías de la información y organización y calidad de los procesos y procedimientos. Y v) La propia dirección de la AECl, para que pueda dirigir adecuadamente la institución, reforzando las capacidades del Gabinete técnico del Director en lo que respecta a la programación operativa, seguimiento y calidad de la ayuda y, por otra parte, las de comunicación, sensibilización y educación para el desarrollo, de acuerdo a lo que recoge esta Memoria y a lo que establezca al respecto el primer Contrato de gestión. Se contará también con un servicio jurídico propio.

3. En tercer lugar, se propone una Agencia que promoverá una estrecha coordinación entre sus distintas unidades, un funcionamiento colaborador y armónico entre las unidades geográficas y las sectoriales y una organización más flexible y funcional, con grupos de trabajo transversales encargados de determinadas tareas principales. La nueva Agencia valorará y promoverá la difusión y el intercambio del conocimiento en posesión de los empleados públicos que trabajan en ella.
4. En cuarto lugar, se propone una Agencia con un modelo mixto de personal y cierta movilidad entre su sede y la red externa, con funcionarios y contratados laborales indefinidos. Este modelo buscará la creación de una carrera profesional para los técnicos de cooperación y, por otro lado, de acuerdo a lo que establece el Estatuto (“La movilidad geográfica del personal de los empleados públicos de la Agencia es una necesidad funcional de la Agencia acorde con el cumplimiento de sus objetivos”), una cierta movilidad del personal contratado en la red exterior hacia los servicios centrales y del personal de la sede central hacia la estructura exterior, como forma ideal de aprovechar la experiencia acumulada por cada persona y colectivo. El Consejo Rector considerará por tanto la posibilidad de incluir en la propuesta del Contrato de Gestión la creación de determinados puestos con modalidades de contratación que permitan hacer realidad la movilidad mencionada.
5. En quinto lugar se propone una Agencia que tendrá permanentemente en cuenta la necesidad de contar y apoyar a su personal en el proceso de cambio y en su carrera profesional.
6. En sexto lugar, se propone un modelo de Agencia transparente en la gestión y la rendición de cuentas al ciudadano, una Agencia que reconoce el derecho de la ciudadanía a ser informados de las acciones de la cooperación española de una manera clara, a tiempo y rigurosa. Sobre todo en aquellos casos en los que el ciudadano/a o las distintas organizaciones de la sociedad civil puedan tener un interés directo en las distintas convocatorias y resoluciones de las mismas, en cuyo caso tienen que contar con la información que necesitan de una manera cercana y ágil. La Agencia también jugará un papel como agente de sensibilización sobre los problemas que plantea la pobreza y el

desarrollo y el compromiso ético de las instituciones de la Administración General del Estado en la búsqueda activa de soluciones.

7. En séptimo lugar, se propone la creación de una Agencia que estará dotada de procedimientos que garanticen el rigor en el control de la gestión del presupuesto y la transparencia en sus actuaciones, de procedimientos internos propios y reforzados por el control interno de la gestión económica-financiera que será permanente y seguirá correspondiendo a la intervención delegada y, por otra parte, del control externo que corresponde al Tribunal de Cuentas. Además, el Consejo Rector de la Agencia contará con un órgano de control en su seno que informará al mismo sobre la ejecución del contrato de gestión.

## **VI.2. ORGANOS DE GOBIERNO Y ORGANOS EJECUTIVOS.**

El Presidente de la Agencia, que lo será también del Consejo Rector, será nombrado y separado por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores y Cooperación.

En la AECID, su Presidencia juega un papel fundamental. Ésta es concebida por el Estatuto como una Presidencia que no sólo ostenta la representación institucional del Consejo Rector, sino que a ella corresponde la superior dirección de la AECID. Además, corresponde también a la Presidencia la superior dirección de la Oficina de Acción Humanitaria, a la vez que preside las reuniones del Consejo Asesor de la Agencia y las sesiones de la Comisión Permanente.

Por su parte, el Consejo Rector incorpora como vocales una representación significativa del Ministerio de adscripción, el MAEC, con cinco vocales del propio Ministerio, además del Director de la Agencia. Junto a ellos habrá cuatro vocales más de los Ministerios de Administraciones Públicas, de Economía y Hacienda (uno por cada secretaría de estado) y de Industria, Comercio y Turismo, por la importancia que estos departamentos tienen en el desembolso de AOD. Completan el Consejo Rector dos representantes de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales más representativas. El Secretario general de la AECID actuará como Secretario del Consejo, con voz pero sin voto.

Todos los vocales que representan a las instituciones de la Administración lo son en razón de su cargo, a excepción de dos de los vocales del MAEC, que serán designado por el Ministro entre empleados públicos de dicho ministerio.

Para facilitar los trabajos del Consejo Rector, el Pleno constituirá una Comisión Permanente en su seno, con las funciones que decida otorgarle y cuyas decisiones, según los casos, deberá ratificar posteriormente.

Finalmente la Agencia contará con una Comisión de Control presidida por un vocal del Consejo Rector que se elegirá en su seno a propuesta de su

Presidente, entre los empleados públicos que pertenezcan al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación y, por otra parte, por un mínimo de dos y un máximo de cuatro vocales, también nombrados por el Consejo Rector entre aquellos de sus miembros sin responsabilidades directas en la gestión de la Agencia y que cuenten con conocimientos o experiencia en gestión, presupuestación, control interno o control de la actividad económico-financiera del sector público estatal.

#### CONSEJO RECTOR

- Presidente (1)
- Vocales en representación del MAEC: 5
- Vocales en representación de la AECID: 1 (Director)
- Vocales en representación de otros ministerios: 4
- Representantes de los trabajadores: 2
- Número total de vocales: 12.
- Secretario: el Secretario General de la AECID (con voz y sin voto)

### **VI.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA BASICA Y ORGANIGRAMA.**

La Agencia contará con la estructura administrativa que contiene el artículo correspondiente del Estatuto:

1. Bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia existirán en sede, la dirección de cooperación para América Latina y el Caribe; la dirección de cooperación para África, Asia y Europa Oriental; la dirección de cooperación sectorial y multilateral; la dirección de relaciones culturales y científicas y la secretaría general de la agencia. Sus funciones están referidas, en sus respectivos ámbitos territoriales, sectoriales o funcionales, a las atribuidas a la AECID en el Capítulo II de su Estatuto. Sus titulares serán superiores jerárquicos de las unidades o áreas que las integren.

2. Estará también bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia la Oficina de Acción Humanitaria.

3. Depende del Director de la Agencia el Gabinete técnico. Las funciones del Gabinete técnico relativas a la programación, seguimiento y calidad de la ayuda

y, por otra parte, las de comunicación, sensibilización y educación para el desarrollo, quedarán reforzadas de acuerdo a lo que se establece en esta Memoria y a lo que se recoja en el Contrato de Gestión.

4. El director/a de la cooperación con América Latina y el Caribe dirigirá, bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia, y coordinará dos departamentos: el de cooperación con Centroamérica, México y el Caribe y, por otra parte, el de cooperación con los países andinos y el Cono Sur.

5. El director/a de cooperación para África, Asia y Europa Oriental dirigirá, bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia, y coordinará tres departamentos: el de cooperación con África subsahariana, el de cooperación con el Mundo Árabe y el Mediterráneo y el de cooperación con Asia y Europa Oriental.

6. El director/a de cooperación sectorial y multilateral dirigirá, bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia y coordinará tres departamentos: el de cooperación sectorial y de género; el de cooperación multilateral; y el de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).

7. El director/a de relaciones culturales y científicas dirigirá, bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia, y coordinará tres departamentos: el de cooperación y promoción cultural, el de cooperación universitaria y científica y el de coordinación de relaciones culturales y científicas.

8. El/la secretario general dirigirá, bajo la dependencia jerárquica del Director de la Agencia, y coordinará tres departamentos: el de recursos humanos y conciliación; el de gestión económica, financiera y presupuestaria y el de sistemas y tecnologías de la información. La Secretaría general contará con una unidad de organización, calidad y asuntos jurídicos cuyas características y nivel administrativo se establecerán en el Contrato de Gestión.

9. El jefe de la Oficina de Acción Humanitaria dirigirá un departamento que, bajo la dirección estratégica de la Presidencia de la Agencia y la dependencia jerárquica del Director de la Agencia, coordinará el departamento de emergencia y posconflicto y, por otra parte, la unidad de prevención y evaluación adscrita a esta Oficina cuyas características y nivel administrativo se establecen en esta Memoria y en el primer Contrato de gestión.

11. Depende del Director de la agencia su estructura en el exterior, formada por las siguientes unidades: Oficinas Técnicas de Cooperación (en los siguientes países: Angola, Argelia, Argentina, Bosnia-Herzegovina, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Etiopía, Filipinas, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Haití, Honduras, Irak, Jerusalén, Jordania, Malí, Marruecos, Mauritania, México, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Senegal, Timor Oriental, Túnez, Uruguay, Venezuela y Vietnam); Centros de Formación (en los siguientes países: Bolivia, Colombia, Guatemala y Uruguay);

y Centros Culturales (en los siguientes países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial –Bata-, Guinea Ecuatorial -Malabo-, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay)

**AQUÍ ORGANIGRAMA**

## **VII. MARCO DE ACTUACION EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS.**

### **VII. 1. CRITERIOS GENERALES**

De acuerdo al modelo organizativo de Agencia propuesto, la política de recursos humanos se articulará en torno a los siguientes elementos:

1. Se potenciará la carrera profesional y motivación de los empleados públicos de la AECID y se promoverá la incorporación de funcionarios públicos de la máxima competencia en el campo de la cooperación internacional y se estimularán sus expectativas de carrera y motivación.

2. Por otro lado, la nueva Agencia mantendrá el modelo mixto de funcionarios y laborales existente en la AECl. Se crearán plazas que permitirán la movilidad “dentro-fuera” entre la sede en Madrid y la red de oficinas en el exterior, lográndose así la rotación de una parte del personal de la AECl. Como se ha mencionado, el Consejo Rector considerará por tanto la posibilidad de incluir en la propuesta del Contrato de Gestión la creación de determinados puestos con modalidades de contratación que permitan hacer realidad esa movilidad. Por otro lado, para reforzar la sede con personas de experiencia y conocimientos probados en cooperación al desarrollo en distintos ámbitos sectoriales (salud, educación, género, medioambiente, habitabilidad básica y patrimonio, tejido económico y productivo, acción humanitaria, gestión cultural) que en ocasiones requieren contar con perfiles difíciles de encontrar en la función pública.

3. En el propio Estatuto y en el Plan Inicial de Actuaciones se prevé el impulso del trabajo en equipo a través de la creación de grupos de trabajo transversales de alto desempeño, temporales o permanentes, que favorezcan

la gestión del conocimiento y la coordinación geográfica y sectorial. Ello supone el establecimiento de una estructura organizativa de carácter mixto, matricial, en que la imprescindible jerarquía conviva y se enriquezca con estructuras y equipos de carácter más plano, transparente y flexible.

4. Se prevé asimismo la creación de las Comisiones paritarias de Formación, de Acción Social y de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

5. Se favorecerá la participación de los representantes del personal en la determinación de las condiciones de trabajo en los términos que se acuerden en la Mesa General de negociación de las Administraciones Públicas.

6. Se prevé la adscripción temporal de funcionarios procedentes de Universidades y otras Administraciones Públicas, vinculados a proyectos y programas de duración limitada.

7. Durante el período en vigor del primer Contrato de Gestión se prevé diseñar los mecanismos para establecer las retribuciones complementarias teniendo en cuenta las previsiones legales recogidas en el estatuto básico del empleado público así como en su ulterior desarrollo.

8. Se impulsará la obtención de resultados como eje de la gestión, integrando en la misma la calidad de la cooperación al desarrollo que se presta y vinculando los objetivos con el desempeño, tanto en la vertiente global (Contrato de Gestión), como en la personal y de equipo (evaluación del rendimiento individual y de equipo).

9. Se elaborará un Código de Ética Profesional que promoverá el compromiso activo con los valores de profesionalidad, integridad, trabajo bien hecho y servicio a la ciudadanía que inspiran el proyecto en lo que pueda complementar lo recogido en el Estatuto del Empleado Público en aquellos artículos referidos a los deberes de los empleados públicos.

10. En sede se configurará una plantilla Directiva formada básicamente por funcionarios, sin perjuicio de los aportes que puedan realizar en algunos casos profesionales con una gran experiencia en cooperación al desarrollo y que hayan realizado una carrera profesional notable en organismos internacionales o en otras agencias u organismos de cooperación. Será un equipo capaz de gestionar la AECID de acuerdo a los compromisos que recoja su Contrato de Gestión.

11. En relación con la plantilla de personal, se tomará como base la plantilla que integra la Agencia Española de Cooperación Internacional y la Subdirección General de Convenios y Programas del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.

12. El desarrollo de la plantilla en lo que respecta a 2007 está ligado a lo que se establece en esta Memoria y en lo que concierne a 2008 y 2009 a lo que se apruebe en el Contrato de Gestión.

13. De acuerdo con lo establecido en el artículo 21.1 de la Ley de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, la AECID sólo podrá ejercer la competencia de elaboración y aprobación de su Relación de Puestos de Trabajo (RPT) una vez aprobado el Contrato de Gestión y de acuerdo con el contenido del mismo. Hasta que se apruebe el Contrato de Gestión, las modificaciones necesarias que tengan que adoptarse en relación con la actual RPT y el Catálogo, se llevarán a cabo de forma urgente a través de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) de acuerdo al contenido y Anexos de esta Memoria en lo referido al marco de actuación en materia de recursos humanos.

## **VII.2. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

En sintonía con los criterios y parámetros generales que configuran la política de Recursos Humanos de la Agencia, la política retributiva se pretende que sirva a los siguientes objetivos:

1. Propiciar la integración en la Agencia de funcionarios de la máxima competencia procedentes del conjunto de especialidades y áreas de la Administración.
2. Atraer a la AECID a experimentados profesionales y expertos sectoriales en el ámbito de la cooperación y el desarrollo, para cubrir las plazas a las que se refiere el punto VII.1.2 de esta Memoria, que hayan hecho su carrera en otras organizaciones de cooperación, bilaterales o multilaterales, o en la propia AECL, bajo los principios de capacidad, mérito y transparencia.
3. Configurar un sistema de retribuciones alineado con las retribuciones de los puestos de trabajo en la AGE española de perfil conexo a los que corresponden a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
4. Propiciar las retribuciones variables vinculadas a los resultados, al desempeño de los puestos y al cumplimiento de Objetivos del Contrato de Gestión. La cuantía de la masa salarial destinada al complemento de productividad, o concepto equivalente del personal laboral, estará en todo caso vinculada al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Contrato de gestión, de acuerdo con el procedimiento que en él se determine.

Mediante el establecimiento y aplicación de un sistema de evaluación del desempeño, el personal de la AECID percibirá una parte de sus retribuciones como retribución variable, asociada a su contribución a los objetivos a que hace referencia el párrafo anterior, sin que en ningún caso pueda superarse la cuantía de la masa determinada según el procedimiento que disponga el Contrato de gestión.

5. La Agencia elaborará un cuadro de áreas funcionales que agrupen los puestos de trabajo que guarden similitud funcional. Dentro de cada área se determinarán los puestos tipo, como agrupación de puestos de trabajo que presenten perfiles similares de competencias técnicas y/o gerenciales, se definirán incluyendo las competencias requeridas para su desempeño y se fijarán las retribuciones complementarias correspondientes a los mismos. Una vez elaboradas dichas áreas funcionales y puestos tipo se incorporarán al contrato de gestión por el procedimiento de modificación del mismo (o al contrato inicial de gestión).

### **VII.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA AGENCIA**

En el marco de la política de recursos humanos, de acuerdo a lo que se recoge en el Plan Inicial de Actuaciones y de acuerdo con los sistemas de representación y participación del personal existente en la Agencia, se establecerá un sistema de “evaluación del desempeño”, con los objetivos generales de:

1. Contribuir a la mejor dirección de recursos humanos, favoreciendo la motivación y el desarrollo personal y profesional de los empleados;
2. Conseguir una mejora continua de los resultados de la Agencia, colectivos e individuales, en lo que se refiere a la calidad de la cooperación prestada y a los procesos que la hacen posible.

Por otro lado las finalidades operativas del sistema de evaluación del desempeño serán las siguientes:

- Favorecer la carrera administrativa y la promoción interna de los empleados;
- Mejorar los programas de formación y sus resultados;
- Mejorar la comunicación interna;
- Contribuir a la motivación, el desarrollo personal y las competencias individuales;
- Mejorar la calidad de la cooperación que se presta.
- Alcanzar los objetivos y resultados contemplados en el Contrato de Gestión.
- Detectar posibles limitaciones en la organización y el funcionamiento de las unidades;

Con dichas finalidades se pretende mejorar la equidad retributiva, reconociendo y compensando los mejores rendimientos mediante un sistema de retribución variable basado en la consecución de objetivos y la valoración del desempeño del puesto de trabajo, con especial atención a la asunción de responsabilidades, la obtención de resultados y la mejora de las competencias profesionales.

El Contrato de Gestión recogerá las principales líneas y orientaciones del sistema de evaluación del desempeño y, por otra parte, el plazo que tendrá la AECID para elaborar la propuesta de sistema de evaluación que será considerada por el Consejo Rector, teniendo en cuenta las previsiones legales recogidas en el estatuto básico del empleado público así como en su ulterior desarrollo.

#### **VII.4. NECESIDADES DE PERSONAL**

Se ha hecho un gran esfuerzo en la estimación de necesidades de personal, distinguiendo los puestos cuya creación es urgente e imprescindible en 2007 para poner en marcha el Plan Inicial de Actuaciones de aquellos otros que también son necesarios pero que pueden crearse gradualmente en fases posteriores. En esta Memoria se presentan las previsiones de plantilla correspondientes a 2007, quedando las correspondientes a años sucesivos condicionadas a lo que se establezca en el Contrato de Gestión.

Dos razones explican que una parte relativamente importante del número de nuevos puestos requeridos en 2007 estén en los niveles administrativos superiores. Por un lado porque la Agencia ha tenido, precisamente en esos niveles, una escasez tradicional de puestos. Por otro, porque en una primera fase se necesita poner en marcha la nueva estructura, y son los niveles superiores los que tendrán la responsabilidad de que esas nuevas unidades cumplan realmente con las funciones para las que han sido creadas.

En 2007 se pondrá en marcha la convocatoria de los puestos de los responsables de los nuevos departamentos establecidos en el Estatuto de la AECID: África Subsahariana; Emergencia y postconflicto; Sectorial y de género; ONGD; Recursos humanos; Gestión económica-financiera, y Sistemas y tecnologías de la información. Asimismo se planteará para su aprobación urgente por la CECIR la creación en 2007 de los puestos de los responsables de la programación, seguimiento y calidad de la ayuda en el Gabinete Técnico (personal no directivo con nivel administrativo 30); de la Unidad prevención y evaluación de la Oficina de acción humanitaria (personal no directivo con nivel administrativo 30) y, por otra parte, del responsable de la unidad de organización y calidad de procesos y procedimientos ((personal no directivo con nivel administrativo 29), así como de los restantes puestos a los que se refiere el Anexo VIII (previsión de plazas en sede y red exterior en 2007). (En los Anexos se relaciona la propuesta de puestos de nueva creación para cada unidad de la AECID en sede, desglosados por niveles administrativos, y en la red exterior, en 2007).

Como resumen pueden destacarse las siguientes cifras:

<b>AMPLIACION DE PLANTILLA PROPUESTA PARA LA AECID 2007</b>	
Total personal directivo nueva creación departamentos en sede en 2007	7
Total ampliación funcionarios N. 30 a 26 en 2007 (no directivos) en sede	51
Total plazas laborales que se crearían en 2007 en sede (equiv. a N. 30 a 26)	5
<b>Subtotal ampliación plantilla en 2007 en sede (directivos, funcionarios y laborales N.30 a 26)</b>	<b>63</b>
Total niveles 24 a 14	73
<b>SUBTOTAL AMPLIACION PLANTILLA EN SEDE</b>	<b>136</b>
<b>Ampliación en red de oficinas en el exterior (excluyendo personal temporal y local en exterior)</b>	<b>15</b>
<b>Ampliación plazas personal temporal en exterior</b>	<b>20</b>
<b>Ampliación plazas personal local en exterior</b>	<b>25</b>

La AECl dispone en el Capítulo 1 del presupuesto de 2007 de una cantidad suficiente para atender la ampliación de plantilla propuesta, por lo que no necesitará modificación de su presupuesto.

## **VIII. CONSECUENCIAS ORGANIZATIVAS Y DE CARÁCTER NORMATIVO**

La creación de la AECID trae una serie de consecuencias tanto de carácter normativo como organizativas.

### **VIII.1 Consecuencias de carácter normativo.**

En lo que respecta a las consecuencias de carácter normativo, quedan recogidas en las cuatro disposiciones adicionales del Real Decreto que crea la AECID, que tienen como cometido ordenar el traspaso de los elementos funcionales y materiales y del personal de la actual Agencia Española de Cooperación Internacional a la nueva AECID, con la supresión de la primera y de sus órganos directivos y la sustitución de las referencias normativas, así como la subrogación de ésta última en sus bienes derechos y obligaciones, la integración del personal funcionario y la continuidad del personal laboral y de los procesos selectivos que estuviesen en marcha y el reconocimiento a los miembros de la Carrera Diplomática que se integren en el Equipo Directivo de la Agencia de lo dispuesto en el artículo 16 del RD 674/1993, de 7 de mayo, de provisión de puestos de trabajo en el extranjero y ascensos de los funcionarios. Igualmente se produce la supresión de la Subdirección General de Convenios y Programas del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y su integración, tanto presupuestaria como de su personal, en la AECID.

Por otra parte, la disposición transitoria prevista en el borrador del Real Decreto parte de la necesidad de dar una plena continuidad a la política española de cooperación al desarrollo, por lo que es necesario que hasta la plena constitución de los nuevos órganos de gobierno y directivos de la AECID, sigan en funciones los responsables de la AECl.

En fin, la disposición derogatoria elimina del ordenamiento las normas organizativas relativas a la anterior Agencia y las disposiciones finales habilitan a los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación y al Ministerio de Economía y Hacienda para adopción de las medidas necesarias para la puesta en funcionamiento de la AECID y señalan la entrada en vigor del presente Real Decreto.

## **VIII.2. Consecuencias organizativas.**

Respecto a las consecuencias organizativas, la AECID necesita dotarse de una estructura idónea para enfrentar los retos de la cantidad de recursos que tiene que gestionar y de la calidad de sus actuaciones. Se trata de fortalecer funciones que ya lleva a cabo la actual AECEI pero hasta ahora de forma limitada y precaria. De este modo, las principales consecuencias organizativas tienen que ver con el fortalecimiento y/o creación y desarrollo de las unidades que se relacionan a continuación, recogiendo también su justificación. Las funciones de estas unidades quedan recogidas en el Objetivo 1 del Plan Inicial de Actuaciones.

Al final de este apartado se relacionan las unidades que se aprueban al aprobarse el Estatuto y esta Memoria.

### **1. Oficina de acción humanitaria.**

La creación de esta oficina responde a un compromiso del programa electoral basado en una tendencia que ya se ha consolidado a nivel mundial. La acción humanitaria ha dejado de ser un instrumento de la cooperación al desarrollo para constituirse en una estrategia diferenciada en su actividad y principios rectores. En realidad sus funciones habituales distan mucho de las que se acometen en el resto de la administración. Es por ello por lo que resulta inaplazable acomodar la estructura a las tareas propias de la acción humanitaria. A este diagnóstico cualitativo se une el espectacular crecimiento del presupuesto asignado, lo que conjuntamente justifica una profunda revisión de los cimientos del área gestora. En el año 2004 el presupuesto de la acción humanitaria ascendía a 17,7 millones; en el 2007 éste es superior a 100 millones, lo que representa casi sextuplicar el presupuesto a gestionar en apenas tres años. En el 2004 el Área estaba dotada con un jefe de área, un jefe de servicio, dos jefes de sección y un auxiliar administrativo. En total, 5 personas. Las especiales características de las tareas a desarrollar, para las que no existen perfiles funcionariales, han obligado en estos dos años a recurrir a las asistencias técnicas como solución de emergencia hasta que esta reforma tomara cuerpo. La necesaria especialización técnica de ciertas funciones hace pensar que la presencia de personal laboral seguirá presente en la nueva Oficina.

Una de las novedades que se introducen en el organigrama propuesto, además del departamento de operaciones (emergencia y postconflicto) cuya necesidad es más evidente, es la creación de una Unidad de Prevención, Seguimiento y Evaluación (cuyo responsable no formará parte del personal directivo). No puede ya concebirse una acción humanitaria que no aborde estos aspectos. La

prevención tiene una creciente importancia en el contexto internacional de la ayuda humanitaria. No en vano la iniciativa de los *Good Humanitarian Donorship Principles* le dedica un punto en exclusiva (el octavo). La prevención, además, es un área de trabajo esencial en Latinoamérica, donde las experiencias puestas en práctica por ECHO (Dirección General de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea) a través de los planes DIPECHO han dado un resultado muy positivo. Numerosas iniciativas internacionales en esta materia, como los sistemas de alerta temprana, han cobrado especial impulso desde la catástrofe del tsunami en el Golfo de Bengala. En cuanto a la evaluación, resultaba urgente identificar un ámbito autónomo dentro de la acción humanitaria que, con carácter previo, estudiara las propuestas de proyectos llegadas desde el terreno y, con carácter posterior, hiciera seguimiento de su ejecución.

Por otro lado, la nueva Oficina de Acción Humanitaria debe asumir como reto fundamental la coordinación, entendida en una doble dimensión. Internamente, con otras administraciones públicas (e incluso otros ministerios) y otros actores humanitarios nacionales y, externamente, con los organismos internacionales, ONG extranjeras, agencias bilaterales y la UE. El seguimiento y participación activa en todas las iniciativas de acción humanitaria, junto con la coordinación aludida son las razones que justifican el reforzamiento de la coordinación de Políticas Humanitarias.

En suma, resulta prioritario contar con una unidad con mayor interlocución, acorde con las funciones que le son propias. Este análisis es compartido, en forma de mandato, por el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 y por la Estrategia de la Acción Humanitaria. Para dar cumplimiento a esta tarea y así dotar a la administración de la estructura necesaria para prestar ayuda humanitaria se presenta esta propuesta.

## 2. Departamento de cooperación con África subsahariana.

Se trata de una unidad necesaria para que la AECID pueda cumplir con el esfuerzo requerido en una zona geográfica prioritaria en el actual Plan Director y de tanta importancia para la política exterior española. Sin una unidad reforzada para esta región resultará imposible avanzar en los aspectos que se recogen a continuación y que derivan de un nuevo contexto en el que el Estado español está consolidando y fortaleciendo su presencia bilateral tradicional en África Austral, abriendo una presencia media en África Central y Oriental y, sobre todo, desarrollando una presencia importante en África Occidental, la más próxima geográficamente y en la que menor era nuestra presencia. Al mismo tiempo y como complemento inseparable, se apuesta por apoyar iniciativas regionales africanas, como UA y NEPAD, y subregionales, como CEDEAO, y otras instituciones multilaterales de larga y probada trayectoria en el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo en esta región, siguiendo el mandato del Plan Director vigente de potenciar las estrategias de desarrollo planteadas por los propios países y de apostar por el multilateralismo activo, selectivo y estratégico.

El objetivo general de la cooperación española en África subsahariana es desarrollar y consolidar la presencia de la cooperación española según las prioridades geográficas y sectoriales establecidas por el Plan Director, fortaleciendo e incrementando nuestra cooperación bilateral en los países donde ya existe, especialmente en África Austral, donde se sigue dando prioridad a Mozambique, Angola y Namibia, con atención preferente a Sudáfrica, consolidando una presencia más activa en África Central, añadiendo la República Democrática del Congo a los ya tradicionales de Guinea Ecuatorial y Santo Tomé y Príncipe, y en África Oriental, donde la cooperación española está del todo ausente, con un eje central en Etiopía y atención especial a Sudán y, pronto también a Kenia. Finalmente, en África Occidental, donde se acumula un gran número de Países Menos Avanzados (PMA's) y donde la cooperación apenas había empezado a estar presente hace unos años en Senegal, Cabo Verde y Guinea Bissau, y ahora, además de fortalecer la relación bilateral con ellos, se añaden Mali y Níger, además de un enfoque subregional, con la CEDEAO e iniciando actuaciones bilaterales o multilaterales también en Liberia, Gambia y Guinea Conakry<sup>2</sup>. En segundo lugar, aprovechar la proyección regional de organizaciones regionales africanas y otras instituciones multilaterales en diferentes sectores. Esta nueva forma de estar presentes en África incidirá en la mejora de nuestra intervención desde un punto de vista cualitativo y en la coherencia desde la perspectiva sectorial en materias como género, medio ambiente, salud, educación o acceso al agua.

El hecho de que en esta nueva etapa, África Subsahariana se haya configurado como una nueva prioridad de la cooperación española ha supuesto introducir importantes cambios en todo el planteamiento en que se sustentaba nuestra cooperación tradicionalmente. Los cambios principales son los siguientes:

- El mapa de cooperación ha aumentado de manera significativa, doblando casi el número de países frente al anterior Plan Director. En la actualidad hay 14 países de cooperación frente a 8 en el anterior PD. Además, a las cinco OTC's existentes hasta hace poco: Guinea Ecuatorial, Angola, Mozambique, Namibia y Senegal, esta última con competencias regionales, se han sumado tres nuevas (Cabo Verde, Etiopía y Mali) ya creadas y dotadas. Las previsiones son completar este despliegue con una nueva OTC en RDC (dotada ya de antena) y cuatro antenas en Guinea Bissau, Níger, Sudán y Santo Tomé y Príncipe (que se están poniendo ya en marcha).
- Desde un punto de vista presupuestario, el volumen de recursos de la AEIC ha aumentado exponencialmente. En 2006 se ha ejecutado un presupuesto de 103 millones de euros, lo que supone más del doble del presupuesto ejecutado en 2004 (41 millones) El presupuesto de 2005 fue de 69 millones de euros. Las previsiones son alcanzar como mínimo los 150 millones en 2008.

---

<sup>2</sup> La realización de determinadas actuaciones de cooperación en países que no aparecen explícitamente relacionados en el Plan Director está avalada, cuando se trata de PMA africanos, por el propio Plan Director que, después de referirse a la meta 13 de los ODM y de explicitar el compromiso de la cooperación con esta región señala que “la mayoría de los PMA se encuentran en África Subsahariana, por lo que la cooperación con esta región va a crecer y a asumir un mayor protagonismo en la cooperación española”.

- Se ha empezado a trabajar desde un triple enfoque como base del nuevo planteamiento: i) Bilateral: Se mantiene y consolida, siguiendo el criterio de concentración geográfica, pero incrementando el número de países; ii) Multilateral. Para ello se están utilizando de manera más estratégica los mecanismos multilaterales de la UE y NNUU, así como la participación en Fondos. Además se ha introducido como novedad el apoyo a las iniciativas regionales y subregionales africanas (UA, NEPAD, CEDEAO/ECOWAS). iii) Regional: como complemento de los anteriores: África Austral, África Central, África Occidental y África Oriental, un enfoque que es necesario impulsar con estrategias bien definidas para cada región y vinculadas a las actuaciones desarrolladas por las organizaciones e iniciativas subregionales africanas.

- Este nuevo planteamiento exige avanzar en la integración de la cooperación española en la agenda internacional común de desarrollo para África, insistiendo en tres puntos: i) Alineamiento con las políticas públicas africanas, los Documentos de Estrategia de Lucha contra la pobreza y los planes de desarrollo nacionales; ii) Armonización y coordinación de nuestras acciones con las de otros donantes e instituciones internacionales: UE, NNUU y UA / NEPAD. iii) Impulso a la asociación estratégica con África (a nivel gobierno y sociedad civil) sobre la base de corresponsabilidad y la apropiación en la lucha contra la pobreza.

- Por sectores, se ha consolidado en esta etapa como el eje estratégico de la cooperación española la cobertura de necesidades sociales continua ocupando un lugar preferente en las intervenciones de la cooperación española y concentrando el mayor número de recursos. Se ha avanzado en la promoción del tejido económico y empresarial y en el fortalecimiento institucional. Queda como reto el impulsar y situar en un nivel de prioridad coherente con los compromisos adquiridos por España aquellos sectores que tradicionalmente han recibido menos atención en el pasado. Se resumen en los siguientes: género, medio ambiente y prevención de conflictos y construcción de la paz.

### 3. Departamento de cooperación sectorial y de género.

Se trata de una unidad que debe permitir la homologación con otras agencias de desarrollo de nuestro entorno –lo que es crucial para los compromisos de la Declaración de París- y cuya creación cumplirá con lo que establece la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, que articula la política de cooperación en torno a dos ejes de prioridades, las de carácter geográfico y las sectoriales. En efecto, esta visión equilibrada del concurso de ambos aspectos en la cooperación al desarrollo está en consonancia con la estructura de otras Agencias de cooperación y responde a la experiencia de trabajo de muchos años tanto de esas otras Agencias como de la propia AECID. Para la ejecución de una cooperación de calidad es preciso contar con profesionales en las diversas materias en las que actúa la cooperación con el nivel de interlocución adecuado.

El departamento de Cooperación Sectorial y de Género integra los Programas sectoriales de ámbito geográfico limitado, dispersos en otras unidades de la

Agencia, y crea los correspondiente programas sectoriales en aquellos ámbitos en los que no existen actualmente como tales. Los sectores a integrar en el departamento relacionados con el desarrollo social son los siguientes: salud; educación; medioambiente; habitabilidad básica y patrimonio; recursos hídricos; y género y desarrollo. La relación de puestos de trabajo que se apruebe en el Contrato de Gestión reflejará adecuadamente la importancia del área de género, de acuerdo a la doble prioridad sectorial y transversal que supone en el Plan Director. Este departamento trazará las directrices en estos ámbitos al resto de las Unidades, dirigiendo los correspondientes grupos de trabajo que se creen en la AECID, y prestará el asesoramiento técnico especializado a todas las Unidades de la AECID, incluyendo a las Oficinas Técnicas de Cooperación. Además, asegurará, con el debido nivel, la presencia de la AECID en los foros especializados sectoriales. Particularmente, participará en los Fondos temáticos multidonantes entre los que cabe destacar el Fondo Global de Lucha contra el VIH, la malaria y la tuberculosis, el Fast Track. Iniciativa de Vía Rápida Educación para Todos, y el GAVI, Alianza Global de Vacunas e Inmunización. Todo ello en estrecha coordinación con la DG POLDE del MAEC.

Este departamento incluirá también un área para la promoción del tejido económico y productivo. Ello deriva de que tanto la Declaración de Barcelona como la Conferencia de Monterrey señalaron la importancia que tienen para el desarrollo las diversas fuentes de financiación: movilización de recursos internos; movilización de inversión extranjera y otros flujos privados; expansión del comercio internacional; incremento de la Ayuda Oficial al Desarrollo; financiación sostenible de la deuda; y fortalecimiento de la coherencia y la consistencia de los sistemas monetario internacional, financiero y comercial en apoyo al desarrollo y señalaron también la importancia del sector privado. Teniendo en cuenta estos consensos internacionales, el Plan director de la cooperación española establece que se atenderán, preferentemente, estos seis aspectos: apoyo a la micro y pequeña empresa y a la empresa de economía social; fortalecimiento de los sectores productivos; dotación de infraestructuras; fortalecimiento de las capacidades institucionales; apoyo a la inserción internacional; y apoyo a las cooperativas de comercio justo. Y también establece el Plan Director que la Cooperación Española impulsará la elaboración consensuada de una “Estrategia sectorial de promoción del tejido económico” en la que se definirán de forma precisa los objetivos y se proporcionará un marco coherente en el que integrar la acción de los diferentes instrumentos y agentes de la cooperación. Dicha Estrategia está en proceso de elaboración en la DG POLDE.

El fortalecimiento y desarrollo de un área en la AECID que se ocupe de desarrollar la cooperación económica-productiva resulta necesario para gestionar los programas sectoriales de la AECID en el ámbito de las pequeñas empresas y económico-productivo; participar en la elaboración de las correspondientes Estrategias Sectoriales y gestionar el Fondo de Concesión de Microcréditos (FCM).

En el ámbito de las Microfinanzas, la gestión del Fondo de Concesión de Microcréditos implica, de una parte la realización de los trabajos técnicos

necesarios para el análisis financiero, la identificación de operaciones y la preparación de propuestas para el Comité Ejecutivo, y de otra la interlocución con otros agentes involucrados, principalmente el Instituto de Crédito Oficial. En el ámbito internacional, esta área aseguraría la participación de la AECID en los foros representativos del sector, siendo particularmente su presencia en el “Grupo Consultivo de Apoyo a los Pobres” (CGAP), consorcio del Banco Mundial que reúne a la práctica totalidad de la Banca Multilateral y países donantes relevantes en el sector microfinanciero, y cuyo principal objetivo es la coordinación de donantes y la difusión y promoción de las buenas prácticas en el sector. Es asimismo importante el seguimiento de las operaciones, cuya vigencia es de 10/12 años a partir de la fecha del desembolso. El área es responsable del seguimiento de las operaciones en su aplicación en el ámbito microfinanciero del país de destino, según se contempla en el Acuerdo Específico entre la Agencia y las entidades prestatarias. Este seguimiento se refiere a las operaciones aprobadas por el FCM desde el comienzo de su andadura, en 1998, hasta finales de 2006, cuyo importe total acumulado asciende a 465 millones de euros, en 80 préstamos, concedidos a 63 entidades prestatarias de 29 países. Por último, el seguimiento exige, como actividad principal, la celebración de reuniones de Comités Mixtos de Seguimiento de los Acuerdos Específicos, aproximadamente cuarenta al año.

#### 4. Departamento de Cooperación de Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo.

Su justificación se enmarca en cuatro ámbitos principales de intervención:

En primer lugar, la necesidad de reforzar las relaciones con las ONGD. En efecto, el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008, reconoce a las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) entre los agentes de esa cooperación y asienta las bases de sus relaciones con la Administración sobre la confianza mutua y los objetivos compartidos. La determinación de las intervenciones de cooperación al desarrollo que la AECID financia a través de ONGD, así como los procedimientos de seguimiento y evaluación de dichas intervenciones, se realiza de manera dialogada con los representantes del sector, en particular, como organización más destacada, con la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de España (CONGDE). Mediante la celebración de reuniones periódicas, el intercambio continuado de información y la revisión conjunta de los objetivos y procedimientos, se establecen los ámbitos de intervención y las normas de seguimiento y justificación que han de garantizar el cumplimiento de los resultados y la transparencia en la utilización de los recursos públicos. Por otra parte, la designación como “ONGD calificada”, otorgada en la actualidad a 36 de estas Organizaciones, introduce un procedimiento de colaboración denominado “Convenio” para cuya realización se contempla una fase previa de diálogo en la que se determinan los ámbitos geográficos y los sectores de intervención que habrán de proponerse en la convocatoria, de acuerdo con los objetivos compartidos entre la AEI y las ONGD y con el Plan Director. Asimismo, para cada convenio suscrito se constituye una comisión paritaria de seguimiento que habrá de examinar las incidencias de su ejecución y determinar las modificaciones

necesarias, en su caso, de acuerdo con la información que se obtenga del seguimiento y las evaluaciones.

En segundo lugar, la necesidad de fortalecer las relaciones internas a la AECID en lo que respecta a la relación con las ONGD. Así, esta unidad asumiría la coordinación con el resto de las unidades, dirigiendo el Grupo de trabajo transversal de ONGD, asegurando la coherencia del instrumento con los principios de la cooperación española y su complementariedad con otros instrumentos, dictando las instrucciones necesarias a las Oficinas Técnicas de Cooperación de la AECID en los países donde han de implementarse los proyectos y convenios, y realizando la interlocución entre el sector de las ONGD y el resto de las unidades de la AECID.

En tercer lugar, este departamento tiene que potenciar las relaciones con otros agentes cuando se afecte al sector de las ONGD. En especial: i) en el ámbito de la cooperación descentralizada en el que se trata de mantener un marco homogéneo de relaciones con las ONGD; ii) en el ámbito de los distintos departamentos relacionados con el sector, con los que se trabaja en el desarrollo de la normativa común, en concreto y en la actualidad, participando en los grupos de trabajo de seguimiento de la aplicación del Reglamento de la Ley de Subvenciones, dirigidos desde la Vicepresidencia del Gobierno; iii) en el ámbito de la Unión Europea, participando en las iniciativas comunitarias de cooperación a través de actores no estatales dirigidas por el *Europe Aid* de la Comisión Europea.

Por último la necesidad de hacer el seguimiento y evaluar las intervenciones. Hay que subrayar que el marco de financiación plurianual y la duración de las intervenciones financiadas (de hasta 4 años en convenios), implican que el volumen de fondos en ejecución sobre el terreno es muy superior al de la dotación presupuestaria anual. Este dato es especialmente importante, puesto que marca principalmente los requerimientos de medios de los que ha de disponer la unidad para cumplir con sus objetivos de seguimiento, verificación de cumplimiento de objetivos y comprobación de las rendiciones de cuentas. Al cierre del ejercicio 2007 las intervenciones en ejecución financiadas por la AECID a través de ONGD, ascenderán a 486 (12 programas de la convocatoria 2004, 294 proyectos y 180 convenios), por un importe total de 324 millones de euros, desarrolladas en más de 50 países.

##### 5. Departamento de recursos humanos, conciliación y servicios generales.

La creación de esta Unidad se justifica por su complejo contenido funcional, debido a la existencia de cinco regímenes laborales distintos, cada uno con sus propias especificidades. Por otra parte, esta unidad se caracteriza por ser el resultado de la integración de otras preexistentes y por la asunción de nuevas funciones a desarrollar en aras del cumplimiento de los objetivos de la nueva Agencia y que, además, debe ser capaz de prestar el adecuado soporte a las necesidades del resto de la organización en este ámbito de competencias. Ello incluye la gestión y administración de los recursos humanos de la Agencia; la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo; su Oferta Pública de Empleo; la realización de los

procesos para la cobertura de los puestos de trabajo; la formación del personal; las relaciones laborales; la acción social y la prevención de riesgos laborales. Incluye también el impulso de medidas que favorezcan el cumplimiento de la legislación vigente en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Además, esta unidad se ocuparía de la gestión del Registro General de la Agencia; la gestión de los servicios generales y de régimen interior de la Agencia; la gestión, conservación y mantenimiento de los recursos materiales; la elaboración y actualización del inventario de bienes muebles e inmuebles de la Agencia y la gestión de los viajes del personal de la Agencia.

#### 6. Departamento de gestión económica-financiera y presupuestaria.

El fuerte incremento de la actividad económica de la AECl en estos últimos ejercicios 2004/2007, que se reflejará a continuación, ha puesto de manifiesto las carencias de la estructura y la escasez de personal para atender dos aspectos del trabajo desarrollado, por un lado el crecimiento cuantitativo del número de expedientes administrativos de todo orden y, por otro lado, la necesidad de atender nuevas necesidades e instrumentos financieros de apoyo a la cooperación. Estos últimos, recogidos en el Plan Director de la cooperación española 2005-2008, en ocasiones tienen difícil encaje con las disposiciones en materia económica administrativa, por lo que se hace necesario buscar soluciones nuevas dentro de la regulación administrativa vigente.

Como se señaló, en el cuatrienio 2004/2007 el presupuesto de la AECl ha pasado de 292,8 mill € a 761,6 lo que representa un aumento absoluto de 468,8 mill de € y un porcentaje de incremento del 260%. La ejecución del presupuesto ha superado siempre en este período el 95 %. Atendiendo a las diferentes funciones cabe hacer los siguientes análisis:

- Respecto a la gestión económica, la subida presupuestaria anteriormente mencionada ha causado un aumento del trabajo destinado a la gestión de las órdenes de pago, transferencias, justificantes, control y seguimiento de los expedientes plurianuales... propia de las unidades de contabilidad. Debido al trabajo en el exterior de la AECl, se observa un aumento de los cargos de moneda extranjera, en el Banco de España, con los correspondientes envíos de acuses de recibo a los beneficiarios. El incremento registrado en el volumen de actividad de la AECl viene avalado por las actuaciones que la Intervención Delegada en el organismo ha desarrollado en los últimos años y que se reflejan en el número de actuaciones fiscalizadoras llevadas a cabo y en el número de controles efectuados en las Cuentas Justificativas del Organismo:

	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>
Nº de actuaciones	5.922	6.184	7.066
Nº de Cuentas	703	725	808

- Respecto a las actividades realizadas por la unidad gestora de los Gastos (Cº II) e Inversiones (Cº VI) de los Órganos de Cooperación Exterior (OCES) (en la actualidad 55), la gestión de los gastos en el exterior que se tramitan por ACF, así como la de aquellos que por superar su importe los 5.000 € no pueden ser

incluidos en los Anticipos, así como la contratación necesaria por las OCES, ha subido correlativamente al aumento de recursos financieros observado en el periodo considerado.

- En relación a las inversiones, mientras que en 2004 se gestionaron 2,45 mill. €, se tramitaron 260 contratos y 56 MPJ; en 2006 el presupuesto ascendió a 10,90 mill €, se tramitaron 360 contratos y 120 MPJ.

- En relación a la actividad desarrollada por la Unidad de Subvenciones, hay que señalar que la AECl destina el 85 % de su presupuesto a transferencias corrientes y de capital por tipos de subvención, con unos importes que se expresan en el siguiente cuadro. Se puede resumir que se ha producido un incremento en el número de subvenciones concedidas de un 62 % con un incremento del 110,3 % en recursos dedicados.

### Expedientes de Subvención concedidos e importe (período 2004-2006)

#### Nº DE EXPEDIENTES GENERADOS

	2004	2005	2006	TOTAL
<b>CAP</b>	300	401	559	1.260
<b>SE</b>	353	440	523	1.316
<b>NOM</b>	33	30	29	92
<b>TOTAL</b>	686	871	1.111	2.668

#### IMPORTE mill. €

	2004	2005	2006	TOTAL
<b>CAP</b>	28,51	38,01	45,04	111,56
<b>SE</b>	86,46	145,46	207,00	438,92
<b>NOM</b>	21,35	24,86	34,56	80,77
<b>TOTAL</b>	<b>136,32</b>	<b>208,33</b>	<b>286,60</b>	<b>631,25</b>

*CAP. Subvenciones de Convocatoria Abierta y Permanente*

*SE: Subvenciones de Estado*

*NOM: Subvenciones Nominativas*

Hay que destacar de una manera muy especial en este apartado el específico componente internacional de la actividad de la AECl, pues determina la necesidad de una especialización adicional en materia financiera y su adecuación a las necesidades de un mundo cada vez más global pero asimismo cada vez más complejo en la materia de gestión de recursos financieros públicos.

Además del notable aumento de la gestión económica-financiera de la AECl, hay otras tres razones que justifican la necesidad de reforzar la unidad competente: 1) Es imprescindible sustanciar adecuadamente el ejercicio de control, seguimiento y justificación de las subvenciones, pues constituyen el

núcleo central de la actividad económica de la AECI con un 85 % de su presupuesto, y de ahí que en las previsiones de una fuerte expansión, sea imprescindible dotarse de una herramienta organizativa fuerte y potente que permita garantizar el cumplimiento de los beneficiarios de las mismas y la eficaz utilización de los recursos públicos; 2) Por otro lado, una de las consecuencias más significativas de la conversión en Agencia Estatal será la supresión del control legal financiero previo que viene cumpliendo la Intervención Delegada y que pasará a ser asumido por la propia estructura de la organización económica de la AECID (de manera transitoria, al menos en los primeros años tras su constitución en Agencia Estatal), lo que implica adecuar sus funciones al control de la legalidad vigente en materia presupuestaria, contable y de contratación, para que vigile el cumplimiento interno de la normativa en la ejecución del presupuesto. De esta forma se cumplirá la normativa al uso y se dará seguridad a los responsables de la futura AECID cuando hagan uso de sus competencias en materia de autorización de gastos y ordenación de pagos. 3) Por último la propia creación de la Agencia conlleva la necesidad de dotarse de una Contabilidad Analítica que tiene por objetivo el conocimiento minucioso de la rentabilidad en términos sociales y económicos de la actividad desarrollada. El sistema de información a desarrollar parte y se basa en la aplicación CANOA, creada e implantada por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE).

Por todo ello, en la nueva estructura de la AECID, al Departamento de gestión económica, financiera y presupuestaria, que se integrará en la Secretaría general, le corresponderá el ejercicio de las siguientes competencias:

- Elaboración de la propuesta de presupuestos; seguimiento y control de la ejecución del presupuesto y tramitación, en su caso, de las modificaciones presupuestarias.
- La gestión financiera de ingresos y gastos y de tesorería de los créditos presupuestarios de la Agencia; la habilitación; y el seguimiento de las justificaciones de las subvenciones.
- Las actividades en materia de contratación, la asistencia a los órganos directivos en la preparación de los expedientes de contratación que propongan y seguimiento de los mismos. El control y seguimiento de las inversiones necesarias para el funcionamiento de los servicios.
- La supervisión de proyectos prevista en el artículo 128 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Las funciones serán desarrolladas de manera específica por la Oficina de Supervisión de Proyectos. Las funciones de esta oficina vienen definidas por los artículos 128 del Texto refundido de la Ley de Contratos de las administraciones públicas (TRLCAP ) y artículos 136 y 137 del Reglamento ( RGLCAP)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Artículo 136.1 RGLCAP: a) Verificar que se han tenido en cuenta las disposiciones generales de carácter legal o reglamentario, así como la normativa técnica que resulte de aplicación para cada tipo de proyecto; b) Proponer al órgano de contratación criterios y orientaciones de carácter técnico para su inclusión, en su caso, en la norma o instrucción correspondiente; c) Examinar que los precios de los materiales y de las unidades de obra son los adecuados para la ejecución del contrato en la previsión establecida en el artículo 14.1 de la Ley (TRLCAP), d) Verificar que el proyecto contiene el estudio de seguridad y salud, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud; e) Las demás funciones que les encomienden los titulares de los Departamentos ministeriales.

Artículo 136.2 RGLCAP: Cuando no estén encomendadas a otros órganos administrativos por los titulares de los Departamentos ministeriales, las oficinas de supervisión de proyectos examinarán los estudios informativos,

## 7. Unidad de organización, calidad y asuntos jurídicos.

La Unidad de organización, calidad y asuntos jurídicos se integra en la nueva estructura organizativa de la AECID como una de las cuatro unidades que configurarán la Secretaría General, si bien no aparece en la estructura básica de la AECID ni su responsable tendrá la consideración de personal directivo. La creación de esta Unidad obedece a los objetivos y actuaciones marcados para la nueva Agencia, particularmente los recogidos en los siguientes objetivos del Plan Inicial de Actuaciones: objetivo 1, actuaciones 1.4, 1.5, 1.6 y 1.7; objetivo 3, actuación 3.4 y objetivo 5, actuaciones 5.2, 5.5 y 5.7. La Unidad será la encargada de prestar los procesos de soporte a las unidades sectoriales de la AECID ejerciendo las siguientes funciones: i) la elaboración y tramitación de los proyectos de disposiciones generales, el asesoramiento jurídico permanente, la elaboración de informes, la formulación de propuestas de resolución de los recursos y reclamaciones de la Agencia así como las relaciones con los órganos jurisdiccionales; ii) el estudio de los distintos elementos organizativos de la Agencia, incluidos los procedimientos y la dirección y realización de los proyectos organizativos en el ámbito de su competencia; iii) el control e inspección, para la evaluación del funcionamiento de la eficacia y el rendimiento del personal y de los servicios de la Agencia; y iv) la gestión del Archivo General.

El contenido funcional señalado justifica la creación de esta Unidad que se organizará en cuatro Áreas resultado de la transformación y reforzamiento del Área ya existente de Organización y Asuntos jurídicos y su integración con dos Áreas de nueva creación con competencias en materia de calidad.

## 8. Otras funciones de la AECID que se verán reforzadas de acuerdo a lo que establece el Estatuto y esta Memoria y a lo que establezca el Contrato de Gestión.

- Funciones de programación operativa, seguimiento y calidad de la ayuda.

La política internacional de cooperación internacional para el desarrollo se define a través de agendas internacionales de medio y largo plazo que se formulan estableciendo objetivos y metas precisas. La Declaración de París, suscrita por España, obliga a identificar y llevar a cabo las intervenciones de cooperación del modo más eficaz, estableciendo resultados previsibles cuya consecución pueda ser medida con indicadores cualitativos y cuantitativos que

---

anteproyectos y proyectos de obra de su competencia, así como las modificaciones de los mismos, recabando las aclaraciones, ampliaciones de datos o estudios, o rectificaciones que crean oportunas y exigiendo la subsanación o subsanando por sí mismas los defectos observados.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 128 del TRLCAP los informes de la oficina de supervisión de proyectos deberán emitirse, antes de la aprobación del proyecto, cuando la cuantía del Proyecto de obras sea igual o superior a 300.506,05 € o cuando siendo inferior se trate de obras que afecten a la estabilidad, seguridad o estanqueidad de la obra. En los demás casos tendrá carácter facultativo.

permitan además la rendición de cuentas entre países y ante los ciudadanos. Esta orientación de la gestión conlleva la exigencia de actuaciones coordinadas entre actores y unidades administrativas implicadas en la cooperación, y la necesidad de una planificación, programación financiera y evaluación permanente que garanticen la previsibilidad de la ayuda y la incorporación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

La Ley de Cooperación internacional para el Desarrollo y el Plan Director de la Cooperación española incorporan los principios de calidad y eficacia de la ayuda como marco de necesaria aplicación en toda acción y para todos los agentes de la cooperación española, que deberán armonizar e integrar las intervenciones con las estrategias elaboradas para cada sector temático, y en los Planes estratégicos elaborados para cada país, al tiempo que contribuyen a facilitar la elaboración de un plan estratégico general de evaluación en el que asumen el compromiso de financiar y acceder a la revisión de sus actividades. En el sistema español de cooperación el liderazgo en la coordinación de esta política lo tiene la SECI-MAEC, correspondiendo la planificación operativa, la programación financiera y la gestión de los programas a la AECID.

Por otro lado, la ley de Agencias Estatales obliga a las entidades públicas que adquieran esta naturaleza jurídica a establecer planes plurianuales con desarrollo específico anual, que en el marco de la misión y visión unitaria de la Agencia de que se trate, establezcan unos resultados definidos con los correspondientes indicadores que permitan medir su grado de consecución final y facilitar un exhaustivo seguimiento ó evaluación intermedia.

La AECID, tanto por su naturaleza jurídica como por las exigencias de calidad en su actuación a que obligan los compromisos suscritos por España en el ámbito la mejora de la eficacia de la Cooperación Internacional para el Desarrollo ha de garantizar una programación técnica y financiera unitaria, que responda a una propuesta de conjunto para contribuir a alcanzar determinados impactos en el marco de la estrategia de desarrollo sostenible de España establecida en su Plan Director y estrategias sectoriales y geográficas ó Planes Anuales que lo desarrollan. Resulta, en consecuencia, jurídicamente ineludible, y operativamente necesario el que la AECID disponga de las capacidades necesarias para la elaboración del Plan de Actuaciones y Evaluaciones de toda la entidad que supere la mera agregación de las propuestas de las distintas unidades y pueda contribuir a facilitar la toma de decisiones con visión global y a relacionarse con la SECI como responsable de la Planificación y Evaluación estratégica para el conjunto del Estado.

Asimismo, la AECID debe disponer de las capacidades necesarias para analizar la calidad de la ayuda que se presta con el fin de contribuir a hacer más eficaz la actuación de la AECID mediante la realización de estudios y análisis aplicados sobre instituciones, políticas, programas, instrumentos y metodologías de cooperación internacional. A tal fin se reforzará el Gabinete técnico del Director de la Agencia para que cuente con un pequeño equipo de expertos que proporcionen orientación práctica sobre políticas, buenas prácticas y aspectos metodológicos al personal de la Agencia que gestiona la política española de lucha contra la pobreza y promoción del desarrollo

humano sostenible, apoyen el desarrollo de capacidades de los gestores de la Agencia y refuercen los procesos y sistemas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional dentro de las unidades de la AECID. Para ello, se encargarán de dar seguimiento a la doctrina y buenas prácticas sobre desarrollo internacional emanada de los principales organismos internacionales (OCDE, BM, FMI, PNUD) y de la comunidad académica nacional e internacional y promoverán la investigación y el estudio multidisciplinar para generar conocimiento aplicado en las áreas prioritarias para la Cooperación Española. También pondrán en marcha redes y comunidades de conocimiento sobre temáticas específicas y relevantes para la práctica de la Cooperación Española y facilitará espacios de debate y reflexión entre las instituciones de la Cooperación Española, los académicos, los decisores políticos, la sociedad civil (ONGD)... mediante la realización de talleres, grupos de trabajo y discusión de carácter especializado. Por último, ofrecerán un espacio para vincular el trabajo académico de los estudios sobre desarrollo con su aplicación práctica, mediante la participación y el apoyo a redes de investigación entre centros de estudios, Institutos y universidades españolas y extranjeras dedicadas a la misma temática, todo ello en estrecha coordinación con las unidades competentes del MAEC.

- Funciones de comunicación, sensibilización y educación para el desarrollo.

Uno de los principales propósitos de la Ley de Agencias es cumplir con los compromisos de calidad y de transparencia que la Administración Pública tiene con los ciudadanos que, en el caso de la AECID, se concreta en la necesidad de comunicar el destino y eficacia en la gestión del presupuesto. Ello deriva en la conveniencia de reforzar la comunicación y sensibilización para cumplir con este compromiso con la ciudadanía y, por otra parte, para planificar y evaluar acciones de sensibilización propias y en colaboración con otros organismos, ONGD, Fundaciones y otras instituciones públicas y privadas. De este modo, habrá que reforzar el Gabinete técnico del Director de la Agencia, de acuerdo a lo que establece esta Memoria y a lo que establezca el Contrato de Gestión, para que pueda desarrollar tres grandes líneas: comunicación interna (necesaria para la comunicación externa eficaz); comunicación externa y sensibilización y educación para el desarrollo.

#### 9. Servicio Jurídico.

La AECID contará también con un servicio jurídico propio que se justifica por el volumen de trabajo constatado. En la encuesta que el Servicio Jurídico del Estado remitió a los diferentes departamentos ministeriales en esta legislatura ya se había solicitado de manera expresa la conveniencia de que la Agencia contase con este servicio. Posteriormente, la propia Dirección general del Servicio Jurídico del Estado mostró su acuerdo con la oportunidad de esta solicitud.

#### 10. Oficina Técnica de Cooperación de la AECl en Guinea Ecuatorial.

En la actualidad la plantilla de personal desplazado de la Oficina Técnica de Cooperación de la Agencia Española de Cooperación Internacional en Guinea Ecuatorial está constituida por personal funcionario que ocupa puestos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (Misión diplomática en Guinea Ecuatorial- Plan de Cooperación).

Como quiera que la Oficina Técnica de Cooperación en Guinea Ecuatorial depende funcionalmente de la Agencia Española de Cooperación Internacional y, además, las retribuciones de los anteriores puestos de trabajo están previstas, e imputadas, al Presupuesto de Gastos de este Organismo, se hace necesaria, como una de las consecuencias organizativas de la creación de la nueva Agencia Estatal, la integración de los anteriores puestos de trabajo en la nueva Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario de la AECID.

No obstante, los puestos ocupados actualmente por personal funcionario en la OTC de Guinea Ecuatorial podrán ser en lo sucesivo cubiertos por personal laboral en los términos que establezca la nueva Relación de Puestos de Trabajo de la AECID en el Contrato de Gestión, en cuyo caso los puestos vigentes quedarán a extinguir.

#### 11. Relación de unidades directivas cuya creación se aprueba con la aprobación del Estatuto de la AECID.

##### Las direcciones y departamentos que se aprueban en el artículo 17 del Estatuto de la AECID:

- Oficina de Acción Humanitaria
  - Departamento de Emergencia y postconflicto de la Oficina de Acción Humanitaria.
- Dirección de cooperación para América Latina y el Caribe;
  - Departamento de cooperación con Centroamérica, México y el Caribe
  - Departamento de cooperación con los países andinos y el Cono Sur.
- Dirección de cooperación para África, Asia y Europa Oriental;
  - Departamento de cooperación con África subsahariana,
  - Departamento de cooperación con el Mediterráneo y Mundo Árabe;
  - Departamento de cooperación con Asia y Europa Oriental.
- Dirección de cooperación sectorial y multilateral;
  - Departamento de cooperación sectorial y de género;
  - Departamento de cooperación multilateral;
  - Departamento de cooperación con ONGD
- Dirección de relaciones culturales y científicas
  - Departamento de cooperación y promoción cultural;
  - Departamento de cooperación universitaria y científica;
  - Departamento de relaciones culturales y científicas
- Secretaría general de la AECID.
  - Departamento de recursos humanos, conciliación y asuntos generales;
  - Departamento de gestión económica, financiera y presupuestaria;
  - Departamento de sistemas y tecnologías de la información

- Gabinete técnico del Director de la Agencia

12, Relación de unidades no directivas con las que contará la AECID cuyo desarrollo se realizará de acuerdo a lo que se apruebe en la CECIR.

- Unidad de prevención y evaluación de la Oficina de Acción Humanitaria, con un nivel administrativo 30.
- Unidad de organización, calidad de los procesos y asesoría jurídica (adscrita al Secretario General de la Agencia, con un nivel administrativo 29, que se revisará en el Contrato de Gestión).

### **IX. CONSECUENCIAS ECONOMICO-FINANCIERAS DE SU CREACIÓN.**

La Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) es un Organismo Autónomo Administrativo creada por Real Decreto 1527/88 de 11 de noviembre (BOE de 23 de diciembre de 1988).

La Ley de Agencias Estatales aprobada por el Congreso de los Diputados el 29 de junio de 2006, autoriza –en su Disposición Adicional tercera- al Gobierno a crear la Agencia Estatal “Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo” (AECID), lo que sitúa a la AECI en pleno funcionamiento como tal cuando se apruebe su Estatuto y demás actuaciones previstas en el Artículo 3. Creación, de la citada Ley.

El presupuesto aprobado para la AECI 2007, incluido en los Presupuestos generales del Estado, así como el correspondiente al ejercicio 2008, actualmente en fase de elaboración, constituyen la base esencial económico financiera en la que se apoyará la futura Agencia Estatal para la gestión de las actividades de las políticas públicas de cooperación internacional al desarrollo.

Se prevé la integración en la futura AECID de la Subdirección General de Programas y Convenios Culturales y Científicos, actualmente adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC), por medio de la Dirección General de Relaciones Culturales y Científicas. Para la efectividad de dicha integración, será precisa la aprobación de la correspondiente modificación presupuestaria en la que se transfieran las dotaciones financieras que en el momento del cambio de adscripción posea la mencionada Subdirección. Asimismo, todo el personal de dicha Unidad pasará a integrarse a todos los efectos en la AECID, dejando de depender del MAEC.

Otra realidad destacable de la AECID será que el Complemento de Productividad de los Altos Cargos actuales (Secretario General, Directores Generales de Cooperación con Iberoamérica, con África, Asia y Europa Oriental y de Relaciones Culturales y Científicas) de la actual AECI –que se verán plenamente integrados en la futura AECID- dejarán de percibir dichas retribuciones por el MAEC, como ocurre actualmente, para serles abonadas por

la Agencia Estatal, por lo que deberán ser transferidas las correspondientes dotaciones presupuestarias.

Se incluye un anexo relacionado con este capítulo de la Memoria:

- El anexo II: Presupuestos AECI 2007

Por último, en lo que respecta a la ampliación de plantilla recogida en el punto VII.4 de esta Memoria, la AECI cuenta con presupuesto en el Capítulo 1 suficiente para atender los 5,9 millones de euros en los que está estimada en 2007, por lo que no se precisa realizar ninguna modificación presupuestaria para este Capítulo (véase cuadro).

<b>COSTES DE PERSONAL EN SEDE Y EN EXTERIOR*</b> (en euros)	<b>2007</b>
Personal en sede (Niveles de 30 a 14)	3.881.331
Personal en red exterior (excepto temporal y local)	763.300
Personal temporal en red exterior	860.000
Personal local en red exterior	375.000
<b>TOTAL</b>	<b>5.879.631</b>

\* Con el mismo nivel retributivo que a junio de 2007