



**PROPUESTA DEL CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA
DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID)
(Propuesta aprobada en la Reunión del Consejo Rector del 18-2-09)**

1. Misión y Visión de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Objeto del Contrato del Contrato de Gestión.
2. Objetivos estratégicos, planes, objetivos específicos y actuaciones.
3. Actuaciones críticas.
4. Marco general de los recursos humanos.
 - 4.1. Compromisos para la dirección de personal.
 - 4.2. Objetivos de la política retributiva.
 - 4.3. El personal de la Agencia y la evolución de la plantilla.
 - 4.4. Autorizaciones para la contratación del personal laboral.
 - 4.5. Valoración de resultados y vinculación con la productividad
5. Despliegue exterior.
6. Recursos presupuestarios y patrimoniales.
7. Exigencia de responsabilidad al personal directivo por incumplimiento de objetivos.
8. Seguimiento del Contrato de Gestión.
9. Procedimiento para la introducción de modificaciones en el Contrato de Gestión.
10. Vigencia y desarrollo del Contrato de Gestión.



PROPUESTA DEL CONTRATO DE GESTIÓN DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID) (Propuesta aprobada en la Reunión del Consejo Rector del 18-2-09)

1. Misión y Visión de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Objeto del Contrato del Contrato de Gestión.

1.1. La Misión de la Agencia.

La Misión de la Agencia viene establecida en la disposición adicional tercera de la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos, que recoge que su objeto es 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.

El Estatuto de la Agencia se hace eco de su Misión en el artículo 1 y concreta y enumera sus fines en el artículo 4. Por otra parte, el artículo 5 señala las funciones que desarrollará la Agencia para el cumplimiento de sus fines.

1.2. La Visión de la Agencia.

Son varios los elementos distintivos por los que la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo quiere ser reconocida. En primer lugar, y lo más importante, por la consecución de resultados de desarrollo, en consonancia con su Misión y también con los propósitos que se plantea el Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012. En segundo lugar, por el uso eficiente de los recursos que la Administración General del Estado pone en sus manos, recursos que proceden del contribuyente. En tercer lugar, como afirma en su Preámbulo el Real Decreto que aprobó su Estatuto cuando se refiere al tipo de Agencia de desarrollo requerida, por la estrecha relación y conjunción de esfuerzos con las instituciones del país socio y con otros agentes de desarrollo, nacionales e internacionales, necesaria a todas luces para conseguir los resultados de desarrollo perseguidos. En cuarto lugar, y de acuerdo al espíritu de la Ley de Agencias Estatales, por la transparencia en sus actuaciones y la rendición de cuentas a la ciudadanía. En quinto lugar, finalmente, por su preocupación por el desarrollo profesional y personal de las personas que la integran, su principal activo.

En función de lo anterior, la Visión de la Agencia es “constituirse en la agencia de referencia del sistema de cooperación español porque, gestionando eficientemente recursos públicos, consigue resultados de desarrollo, mano a mano con los países socios en los que trabaja y en estrecha colaboración con



otros agentes, nacionales e internacionales, haciendo crecer en el camino a sus profesionales y rindiendo cuentas de sus actuaciones a la ciudadanía”.

1.3. Objeto del Contrato de Gestión de la Agencia.

Este Contrato de Gestión (en adelante, CG) tiene por objeto regular la actividad de la AECID, estableciendo los objetivos estratégicos, planes, objetivos específicos y actuaciones que le acerquen al cumplimiento de su misión: 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.

Por otra parte, el CG recoge los recursos que la Administración General del Estado aporta a la AECID para el cumplimiento de las mencionados objetivos y actuaciones. En concreto, los recursos personales, materiales y presupuestarios que se aportarán para la consecución de los mismos.

El CG recoge también el marco de actuación en materia de gestión de recursos humanos y los efectos asociados al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, así como el resto de asuntos contemplados en el artículo 13.2 de la Ley 28/2006 de Agencias Estatales para la mejora de los servicios públicos.

Igualmente, el Contrato regula las relaciones recíprocas entre la AECID y los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, al estar adscrita al primero y por las competencias que la Ley de Agencias Estatales hace recaer en los segundos.

2. Objetivos estratégicos, planes, objetivos específicos y actuaciones.

La AECID, en el marco del CG, se plantea nueve objetivos estratégicos. Todos ellos son de especial importancia para el cumplimiento de su misión. Cada uno de ellos y los planes que los conforman se describen a continuación y se hace también una referencia a las principales actuaciones que llevan aparejados. El Anexo I recoge en detalle los objetivos específicos y las actuaciones previstas junto a los indicadores para medir su cumplimiento y la fuente de verificación correspondiente. La concreción las unidades responsables involucradas en el logro de cada objetivo se instrumenta en el Plan de Acción Anual que aprobará el Consejo Rector a propuesta del Director de la Agencia, dentro del marco de este Contrato de Gestión.

Primer objetivo: Continuar la puesta en marcha de la nueva Agencia.

Este objetivo recoge aquellas actuaciones tendentes a la puesta en marcha de la nueva Agencia que, por su complejidad, no han podido ser finalizadas en el período en el que ha estado en vigor el Plan Inicial de Actuaciones y, por otro lado, actuaciones que también tienen que ver con el despegue de la AECID,



pero que no fueron definidas para el período que abarcó el Plan Inicial de Actuaciones.

Planes de la AECID en este ámbito:

Plan 1. Terminar de poner en marcha la nueva estructura y plantilla

Este plan consta de cuatro objetivos específicos relacionados con: i) el despliegue de la estructura aprobada con la constitución de la AECID; ii) la cobertura de la plantilla aprobada, tanto en sede y como en el exterior, realizando, al menos, dos concursos de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario en este periodo; iii) las funciones aprobadas en el Estatuto de la AECID de Programación Operativa, Seguimiento y Análisis para la Mejora de la Calidad de la Ayuda y, por otra parte, las de comunicación, sensibilización y educación para el desarrollo; y iv) finalmente, el reforzamiento específico de la cooperación sectorial y de género.

Plan 2. Elaborar un proyecto de carrera profesional y de sistema de incentivos para el personal de la Agencia

Se trata aquí de avanzar en el diseño de la carrera profesional del personal de la cooperación y del sistema de incentivos para el personal de la Agencia, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Agencias Estatales, en el Estatuto de la AECID, en consonancia con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y sus eventuales normas de desarrollo en este punto.

Plan 3. Revisar y establecer procedimientos para la sede y la red exterior, elaborar un código de deontología e introducir la cultura e instrumentos de la gestión de calidad.

Este plan consta de cuatro objetivos específicos con sus correspondientes actividades: i) la elaboración de un reglamento de régimen interior para los órganos de cooperación en el exterior; ii) la elaboración de un código de deontología profesional adaptado a los diferentes tipos de actividad de la Agencia, en el marco del EBEP; iii) la adaptación de la normativa interna a la nueva estructura y funciones de la Agencia; y iv) la introducción de la cultura y los instrumentos de la gestión de calidad en la Agencia. En este último caso se trata de profundizar en una nueva cultura de gestión que se apoye en el cumplimiento de objetivos orientados hacia la mejora de la prestación de los servicios que compete prestar a la AECID.

Plan 4. Reorganizar la gestión financiera y de contratación

Este plan se refiere a la consecución de una gestión económico-financiera y contable integrada y centralizada (iniciándose el proceso en la sede) que racionalice los procedimientos para conseguir un control eficaz sobre la



ejecución presupuestaria, mejorando así la realización de estos procesos de gestión y facilitando las tareas de todo el personal de la Agencia.

Segundo objetivo: adaptar la AECID a la “Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda” suscrita por el gobierno español.

Existe un amplio consenso internacional sobre la necesidad de asegurar una AOD mayor y de más calidad para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los que se refiere el Estatuto de la AECID. El Estatuto de la Agencia se refiere a estos acuerdos de alcance internacional en el artículo 8 de su Capítulo III relativos a los principios de la Declaración de Roma y de París que el Gobierno español suscribe y apoya. Resulta, por tanto, ineludible, que el primer Contrato de Gestión de la Agencia recoja estos principios y los haga suyos.

Planes de la AECID en este ámbito.

La AECID desarrollará dos planes relacionados con la calidad y la eficacia de la ayuda, uno en su actuación hacia fuera, en sus relaciones con los países socios y la comunidad donante, y un segundo en su actuación interna, dirigido a desarrollar las propias capacidades para participar con éxito en estos esquemas de cooperación.

Plan 1. Adaptación de la AECID a los principios de la Declaración de París

Este plan consta de tres objetivos específicos encaminados a la mejora de la calidad de la ayuda, con sus actuaciones correspondientes: i) El apoyo a la “apropiación” de la ayuda internacional por parte del país socio, como principal protagonista de su proceso de desarrollo. ii) El avance hacia un mayor “alineamiento” de la Agencia con las políticas de reducción de la pobreza y de promoción del desarrollo del país socio a través de la utilización de instrumentos adecuados, como la ayuda programática y los fondos multidonantes, y el incremento del porcentaje de ayuda predecible y desligada. iii) El avance en el proceso de “armonización” de las actuaciones de cooperación con distintos donantes, con sus correspondientes actuaciones.

Plan 2. Desarrollar las capacidades requeridas en la Agencia para su adaptación a la Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda.

Este Plan se ocupa de manera principal de aquellas actividades relacionadas con el desarrollo de las capacidades del personal de la Agencia a través de la formación y capacitación en asuntos relacionados con la calidad y eficacia de la ayuda. Recoge también el desarrollo de la capacidad de análisis de la Agencia en relación a la programación operativa, seguimiento y mejora de la calidad de la ayuda y, por otra parte, se ocupa de la necesaria adaptación de los procedimientos de gestión y justificación para hacer posible las prácticas de armonización y alineamiento. Y se establece que en el diseño del sistema de



incentivos al que se refiere el plan 2 del primer objetivo, se tendrá en cuenta la puesta en práctica de los principios de la Declaración de París. En este Plan se recoge también, la redefinición de la distribución de competencias entre la sede central y los órganos de cooperación en el exterior para que estos puedan participar de manera eficaz en los procesos de armonización y alineamiento en los países donde se insertan. Por último, el Plan incluye el compromiso de realizar una Autoevaluación sobre la aplicación de la Declaración de París en el seno de la Agencia, en lo que se refiere a la calidad de la ayuda.

Tercer objetivo: Adaptar la AECID a los compromisos establecidos en el Plan Director de la Cooperación Española.

La Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo define el Plan Director de la Cooperación Española, que es aprobado por el Gobierno, como el elemento básico de la planificación de la política española de cooperación internacional para el desarrollo. Especifica también que “contendrá las líneas generales y directrices básicas de la política española de cooperación y que señalará los objetivos y prioridades”.

La Agencia contribuirá en lo posible, a través de sus distintas actuaciones, al cumplimiento del Plan Director, lo que justifica plenamente la inclusión de este objetivo en el Contrato de Gestión.

Planes de la AECID en este ámbito

Plan 1. Cumplimiento de los compromisos cuantitativos recogidos en el Plan Director de la cooperación española relacionados con la calidad de la Ayuda.

Este Plan recoge los compromisos sectoriales y geográficos de la Agencia relacionados con el Plan Director de la cooperación española relativos a los porcentajes de AOD que debe ser destinada a servicios sociales básicos, a Países Menos Adelantados (PMA), a América Latina y a países prioritarios de la cooperación española, entre otros.

Plan 2. Cumplimiento de los compromisos en lo que respecta al énfasis que pone el Plan Director en algunos sectores, instrumentos y agentes de cooperación

Este Plan incluye dos objetivos específicos: i) Favorecer el cumplimiento de los compromisos en lo que respecta al énfasis que pone el Plan Director en algunos sectores, instrumentos y agentes de cooperación, como en el caso de la acción humanitaria; la cooperación multilateral o las subvenciones dirigidas a ONGD. ii) Favorecer el cumplimiento de los compromisos cualitativos recogidos en el Plan Director en lo que respecta a las prioridades horizontales y sectoriales.



Plan 3. Promover una cultura de seguimiento y evaluación de las actuaciones de la Agencia.

En el marco de la calidad y eficacia de la ayuda al desarrollo al que se refiere el capítulo VIII del Plan Director y de acuerdo a la normativa y criterios elaborados por las unidades competentes del MAEC, la AECID promoverá una cultura y una práctica, que se proveerá de los medios correspondientes, para la realización del seguimiento y evaluación de sus actuaciones.

Cuarto objetivo. Garantizar una programación operativa en cada unidad dentro del marco del Plan Director de la cooperación española y de los documentos de estrategia geográfica y sectorial.

La promoción del desarrollo humano conlleva la necesidad de trabajar de acuerdo a agendas internacionales de medio y largo plazo que se formulan estableciendo objetivos y metas precisas. Así, la “Declaración de París” 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 permitan además la rendición de cuentas entre países y ante la ciudadanía.

Por otra parte, 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, quienes deberán armonizar e integrar las intervenciones con las estrategias elaboradas para cada sector temático y en el marco de los Planes elaborados para cada país.

En fin, también la Ley de Agencias Estatales obliga a las entidades públicas que adquieran esa naturaleza jurídica a establecer planes plurianuales con un desarrollo específico anual que establezcan unos resultados definidos con los correspondientes indicadores que permitan medir su grado de consecución final y facilitar el seguimiento o evaluación intermedia.

Por todo ello, la AECID ha de garantizar una programación técnica y financiera que responda a la necesidad de alcanzar determinados resultados en el marco de la estrategia de desarrollo sostenible establecida en el Plan Director y las estrategias sectoriales y geográficas y planes anuales que lo desarrollan. La AECID deberá contar con una programación operativa actualizada cuya ejecución constituye uno de sus principales compromisos. Este cuarto objetivo estratégico recoge y destaca aquellos objetivos esenciales de cada unidad relacionados con su programación operativa.



Planes de la AECID en este ámbito

Este objetivo cuenta con seis planes relacionados con el cumplimiento de los objetivos esenciales que derivan de la programación operativa de las unidades de cooperación de la AECID: las dos direcciones geográficas (América Latina y, por otra parte, África, Asia y Europa Oriental), la dos direcciones sectoriales (Sectorial y Multilateral y, por otra parte, Relaciones Culturales y Científicas), la Oficina del Fondo del Agua y Saneamiento y, por último, un plan que atañe al Gabinete Técnico sobre Sensibilización y Educación para el Desarrollo (los planes referidos a la Oficina de Acción Humanitaria se encuentran en el Objetivo estratégico número 7).

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

Este objetivo busca apoyar la labor profesional del personal de la Agencia. Parte del reconocimiento del buen-hacer, preparación y profesionalidad del mismo, pero busca apoyarle en la adquisición del conocimiento profesional requerido para llevar a cabo los nuevos cometidos y los nuevos retos de la Agencia, incluyendo también la formación general necesaria sobre la organización, objetivos, valores y planes de la nueva AECID. Por otra parte, recoge actuaciones relacionadas con la conciliación, la igualdad y la salud laboral que mejorarán las condiciones de trabajo del personal. Por último, el objetivo engloba aspectos organizativos que facilitarán el desempeño de las tareas a través de la mayor especialización y mejor organización en las unidades de la Agencia.

Planes de la AECID en este ámbito

Plan 1. Puesta en marcha del Plan General de Formación.

Este plan trata sobre la puesta en marcha de las actividades formativas aprobadas en la Comisión paritaria de formación para los distintos colectivos que forman parte del personal de la Agencia.

Plan 2. Apoyo a la actividad profesional.

Este plan recoge tres objetivos específicos: i) Facilitar a las distintas unidades el apoyo jurídico necesario para el cumplimiento de sus funciones y tramitar los recursos administrativos y judiciales en los que la Agencia sea parte. ii) 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. Y iii) facilitar la homogeneización, racionalización e informatización de procedimientos, incluyendo un Inventario



de Procedimientos Administrativos de la Agencia con la finalidad de elaborar un Manual corporativo de procedimientos y, por otra parte, el cumplimiento del Plan de Simplificación e Informatización de Procedimientos de la Administración General del Estado.

Plan 3. Mejora de la conciliación, igualdad y salud laboral.

Este tercer plan contempla tres objetivos específicos: i) el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa de Conciliación e Igualdad, lo que incluye la creación de un servicio de conciliación, igualdad y diversidad, que facilitará el diseño y la puesta en marcha de medidas de conciliación e igualdad en la Agencia; ii) el reforzamiento de las medidas destinadas al control y mejora de la salud laboral en la Agencia, con la puesta en marcha de un servicio de prevención de riesgos laborales y la elaboración de un diagnóstico con propuestas para reducirlos que se debatirá en la Comisión Paritaria de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales ; y iii) el desarrollo de un programa piloto de Tele-trabajo.

Sexto objetivo. Fomentar las relaciones de colaboración y coordinación con los distintos agentes de la cooperación española en España y sobre el terreno.

La cooperación española tiene entre sus fortalezas y características específicas la variedad de actores y agentes. Por ello, una adecuada colaboración y coordinación entre los diversos agentes es crucial para alcanzar los objetivos que se plantea la política de cooperación.

Impulsar esa conjunción de esfuerzos y coordinación de actuaciones con los distintos agentes y en estrecha coordinación con los órganos competentes del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación es, por tanto, una responsabilidad de la AECID.

La inclusión de este objetivo en el Contrato de Gestión deriva de otras dos razones: 1) por un lado, de las funciones recogidas en el Estatuto de la Agencia, relacionadas con la gestión y ejecución de programas y proyectos de cooperación. Es el caso de la interlocución que la Agencia debe mantener con las ONGD beneficiarias de sus subvenciones, o con las comunidades autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) o distintos organismos internacionales, para el correcto cumplimiento de los convenios firmados. 2) Por otro lado, porque es crucial la coordinación que los órganos de cooperación en el exterior de la Agencia, bajo la dirección del Jefe de Misión, deben mantener con otras instancias de las Embajadas que representan a otros sectores de la Administración española y con el resto de las Administraciones públicas y agentes del sistema de cooperación español que actúan sobre el terreno.



La competencia de la coordinación de los distintos agentes de cooperación corresponde a la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, por lo que la Agencia mantendrá siempre una adecuada coordinación con las unidades dependientes de la SECI en este ámbito.

Planes de la AECID en este ámbito

Plan 1. Reforzar la relación y coordinación con los distintos agentes de la cooperación española desde la sede de la Agencia.

Este plan incluye cinco objetivos específicos: i) la identificación de las unidades de la Agencia a través de la publicación de un Directorio en la página web; ii) el reforzamiento de la colaboración con las comunidades autónomas y entes locales y el apoyo a sus iniciativas cuando corresponda; iii) la colaboración y coordinación con las ONGD, lo que incluye revisar y perfeccionar el sistema de financiación y reforzar la interlocución con distintos fines (como el fomento de la adopción del código de buenas prácticas y la rendición de cuentas); iv) el refuerzo de la colaboración y coordinación con las universidades y los organismos de investigación, el impulso de la cooperación universitaria y científica y el apoyo a la labor de los centros y fundaciones de investigación sobre desarrollo. Y iv) el refuerzo de la colaboración y coordinación con Empresas y organizaciones empresariales.

Plan 2. Reforzar la relación y coordinación con los distintos agentes en la estructura exterior de la AECID

Este Plan está referido a la relación de la Agencia con los distintos agentes de cooperación en el terreno, particularmente las ONGD y las CCAA y EELL, por sus recursos y peso, y con otros departamentos ministeriales competentes en el ámbito de la cooperación cuando actúan en el terreno. El Plan incluye también una implicación plena de los órganos de cooperación en el exterior en su coordinación con otras agencias bilaterales, particularmente las de la Unión Europea, y multilaterales de desarrollo.

Séptimo objetivo. Reforzar la acción humanitaria.

La acción humanitaria ha sido uno de los sectores que mayor crecimiento ha experimentado en los últimos años. La cooperación española ha apostado decididamente por impulsarla y ha creado una Oficina de Acción Humanitaria con las correspondientes asignaciones presupuestarias. Procede ahora reforzar la eficacia y adecuada gestión de esos recursos.

Plan 1. Fortalecer la acción humanitaria directa.

Este Plan persigue fortalecer la prestación de ayuda humanitaria directa cuando ello suponga un valor añadido frente a otras alternativas, lo que incluye



actividades como la de ampliar y mejorar la infraestructura logística para ofrecer una respuesta rápida en caso de emergencias (mejorando la operatividad del Centro Logístico existente en Torrejón de Ardoz y consolidando el funcionamiento operativo del Centro Logístico de Panamá); fortalecer el servicio de suministro de agua potable en emergencias; o la evaluación de los criterios de la acción humanitaria directa con base en estudios externos realizados.

Plan 2. Configurar un marco de intervención de acción humanitaria en colaboración con otros agentes.

Este Plan incluye la potenciación de Convenios de Colaboración con Organismos Internacionales de Acción Humanitaria, como UNICEF, ACNUR, FAO, PMA, UNRWA y OCHA; la participación y seguimiento de mecanismos financieros de la reforma humanitaria de las NNUU, como la que se lleva a cabo en el CERF, Fondo Central de Respuesta a Emergencias de Naciones Unidas, creado para sufragar las crisis humanitarias olvidadas y para reaccionar rápidamente tras una catástrofe natural; y la potenciación de un papel más activo en la acción de las ONGD humanitarias españolas (ampliando la firma de Convenios de colaboración plurianual con las mismas).

Plan 3. Fortalecer el papel de la AECID en el sistema de acción humanitaria

Este Plan consta de dos objetivos específicos: i) el primero se refiere al fortalecimiento de la actuación de la Agencia en foros nacionales e internacionales, particularmente en el grupo de grandes donantes y, por otra parte, a la potenciación de la coordinación en la acción humanitaria entre los distintos agentes de la cooperación española para conformar respuestas coordinadas. También incluye la elaboración de un Protocolo para la participación de las CCAA en las actuaciones del Centro Logístico de Panamá; ii) el segundo objetivo recoge el compromiso de mejorar los procesos de seguimiento y evaluación de la acción humanitaria y los aspectos de prevención y rehabilitación temprana.

Octavo objetivo. Aumentar la transparencia en la gestión y favorecer la rendición de cuentas al ciudadano.

La AECID asume el compromiso de la transparencia y de la rendición de cuentas y resultados de sus actividades, en línea con lo establecido en la Ley de Agencias y en línea también con la *Declaración de París*, lo que implica la voluntad de llevar a cabo una política de comunicación adecuada.

La Agencia también jugará un papel como agente de sensibilización y educación 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.



El objetivo de transparencia y rendición de cuentas y resultados se desarrollará a través de los siguientes planes:

Planes de la Agencia en este ámbito.

Plan 1. Mejorar la Comunicación interna

La Agencia organizará y mejorará los sistemas de comunicación interna con la ampliación de los contenidos de la intranet, para que faciliten el trabajo y permitan compartir conocimientos y, por otra parte, la habilitación de la vía de acceso para los órganos de cooperación en el exterior.

Plan 2. Establecer una Estrategia de Comunicación de la AECID.

Este Plan persigue rendir cuentas a los ciudadanos sobre las actuaciones de la Agencia y facilitar un mejor conocimiento de la cooperación española en los países socios, otros donantes y organismos internacionales de desarrollo. Para ello se mejorarán los sistemas de comunicación e información. Entre sus actividades se incluye la elaboración de un Plan de Comunicación con los mencionados objetivos.

Plan 3. Mejorar la comunicación externa de la AECID.

Este Plan consta de cuatro objetivos específicos: i) la creación de un sistema de información permanente sobre todas las acciones de la Agencia que puedan ser de interés para la ciudadanía incluyendo una información clara y permanente sobre sus convocatorias de ayudas y subvenciones, las resoluciones de las mismas, las convocatorias de personal o los asuntos relacionados con la contratación y el presupuesto; ii) el refuerzo de la visibilidad de las actuaciones de cooperación de la Agencia, con actuaciones como la mayor planificación de su participación en foros, exposiciones, jornadas, cursos y seminarios relevantes, nacionales e internacionales, su presencia en los medios de comunicación y la promoción de un mayor conocimiento en el mundo del periodismo sobre la cooperación española; iii) la difusión sobre el balance de gestión de la Agencia y los resultados alcanzados en diferentes funciones y competencias; y iv) el fomento de las relaciones con el ciudadano/a a través de un sistema de atención personalizada. En esta línea, se fortalecerá el Centro de Información que atiende la información presencial, telefónica y el buzón de consultas electrónico para facilitar la presentación de solicitudes, consultas, quejas o sugerencias y, por otra parte, se analizará la ampliación y mejora de los servicios ofrecidos a través de la página web.



Noveno objetivo. Adaptación de los sistemas informáticos a los nuevos compromisos de la Agencia, con especial atención a la administración electrónica.

La Ley de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos promueve el uso de las comunicaciones electrónicas en las administraciones públicas en beneficio de los ciudadanos a los que se ha de dar servicio. Teniendo en cuenta, además, el contexto internacional en el que se desarrolla la actividad de la Agencia, se potenciará el uso de las comunicaciones electrónicas (Internet e Intranet) para multiplicar sus beneficios. Para ello será preciso consolidar y ampliar los sistemas informáticos, continuar con la modernización de las infraestructuras y equipamiento y conectar las sedes de las oficinas de Cooperación en el exterior con la sede de Madrid.

Por otro lado, la utilización de las tecnologías de la información exige que se respeten los derechos de los ciudadanos establecidos en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal y concretados en el Nuevo Reglamento de Medidas de Seguridad (19 enero de 2008) por lo que es necesario asegurar el respeto de los usos de seguridad y privacidad.

Planes de la Agencia en este ámbito

Plan 1. Protección de datos, seguridad de la información, seguridad informática y administración electrónica.

Para garantizar una adecuada protección de los datos de carácter personal se declararán a la Agencia de Protección de Datos los ficheros de carácter personal de la Agencia, y se definirá un modelo de seguridad informática a implantar. Igualmente se procederá al cumplimiento de lo previsto en la Ley 11/2007 de Acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, identificando que servicios pueden ser puestos a disposición de los ciudadanos de forma telemática e implantando la sede electrónica en la Agencia.

Plan 2. Modernización de los sistemas informáticos y potenciación de Internet y la Intranet.

Se definirá una arquitectura única de desarrollo de la Agencia con el objetivo de adecuar las nuevas aplicaciones a un mismo entorno de generación de código y puesta en producción, garantizando la accesibilidad de todos los aplicativos. Paralelamente se afrontará la modernización de los equipos informáticos y se potenciará el uso de Internet e Intranet como elemento de intercambio de información interna y como parte de la estrategia de gestión del conocimiento de la Agencia. También se llevará a cabo un programa piloto para la conexión de las Oficinas de Cooperación en el Exterior con la sede en Madrid.



3. Actuaciones críticas

Una organización compleja como la Agencia, con siete unidades operativas de cooperación, Oficinas Técnicas de Cooperación, Centros Culturales y Centros de Formación en medio centenar de países, tiene necesariamente un número elevado de objetivos específicos y actuaciones, como bien ilustra el punto anterior de este Contrato de Gestión.

Por ello, para la evaluación de la actuación de la Agencia por parte del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación y los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, se utilizará un sistema que toma en cuenta catorce actuaciones seleccionadas que reflejan los logros alcanzados en determinados asuntos esenciales para la labor de la Agencia. El resto de las actuaciones y los indicadores a ellas asociados serán considerados principalmente una guía de actuación para la labor de las distintas unidades de la Agencia.

Para la selección de estas actuaciones “críticas” se han elegido objetivos que repercuten directamente en los beneficiarios de la actividad de la Agencia, al mejorar la calidad y eficacia de la misma. Es el caso de los objetivos estratégicos número 2 (adaptación de la Agencia a la Declaración de París), 3 (adaptación de la Agencia al Plan Director de la Cooperación española) y 6 (coordinación de los agentes de cooperación). El peso conjunto en el indicador global de las once actuaciones seleccionadas correspondientes a estos objetivos se eleva al 75%. Además, se ha considerado una actuación relativa a la transparencia y rendición de cuentas (con un peso del 9%) y, por otra parte, dos actuaciones que, aunque internas, son esenciales para la consecución de las demás: la cobertura de los puestos de plantilla de la Agencia y la “Auto-evaluación” de la misma (con un peso conjunto del 16% en la ponderación total).

En lo que respecta al criterio utilizado para la ponderación de las actuaciones elegidas, se ha otorgado un peso mayor a aquellas que presentan mayores retos, pero que la Agencia debe abordar necesariamente durante el período de vigencia del Contrato de Gestión.

A continuación se relacionan las actuaciones críticas. En el Anexo II se recoge su detalle con los correspondientes indicadores, fuentes de verificación y ponderación.

Actuaciones críticas de la Agencia en el período de vigencia del Contrato de Gestión

- Completar la plantilla, cubriendo los puestos aprobados para la puesta en marcha de las nuevas unidades y el fortalecimiento de las existentes.



- Llevar a cabo una “Auto-evaluación” de la organización, identificando áreas de mejora.
- Aplicar mecanismos para incrementar el porcentaje de ayuda predecible.
- Promover el desarrollo de las capacidades a través de la formación en asuntos relacionados con la eficacia y calidad de la AOD.
- Avanzar en la simplificación de procedimientos de gestión y justificación que permitan las prácticas de armonización y alineamiento.
- Redefinir la distribución de competencias entre sede y oficinas y centros en el terreno para participar de manera eficaz en los procesos de armonización y alineamiento en cada país.
- Realizar una “Auto-evaluación” sobre la aplicación de la *Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda*.
- Destinar, a los países definidos como prioritarios en el Plan Director, el mismo porcentaje del presupuesto de AOD de la Agencia que prevea el Plan Director para la AOD total de la cooperación española. En el Plan Director 2004-2008 actualmente en vigor, este porcentaje se eleva al 70%.
- Mantener el apoyo presupuestario, enfoque sectorial, fondos comunes y mejorar su ejecución y seguimiento.
- Promover una cultura de seguimiento y evaluación en todas sus actuaciones.
- Reforzar la colaboración y la coordinación con las CCAA desde la sede y en el terreno.
- Elaborar un programa de impulso al tejido económico y productivo.
- Reforzar las relaciones con otras agencias bi y multilaterales en el terreno.
- Fomentar las relaciones con la ciudadanía de manera directa, facilitando la presentación de solicitudes, consultas, quejas o sugerencias a través del Centro de Información que atiende la información presencial, telefónica y el buzón de consultas.

El Director de la Agencia informará al Consejo Rector de las actuaciones que se tendrán en cuenta para la valoración de resultados de cada unidad en sede y en la red exterior, de acuerdo con la programación operativa.

4. El marco general de los recursos humanos.

4.1. Compromisos para la dirección de personal.

Las personas son el activo más importante de la Agencia. La institución desarrollará durante el período de vigencia del Contrato de Gestión un plan de dirección de personal sustentado en los cinco siguientes compromisos:

1. El desarrollo profesional, mediante las actividades formativas y la capacitación. Al efecto, la Agencia, durante el período de vigencia del Contrato de Gestión, desarrollará un Plan de Formación, elaborado a partir de un diagnóstico sobre las necesidades formativas. El Plan contemplará actividades formativas diferenciadas para el personal



directivo, en sede y en el exterior, el personal técnico y el personal de apoyo, así como actuaciones dirigidas a todo el personal.

2. La potenciación de fórmulas de trabajo participativas, como la conformación de grupos de trabajo transversales, con competencias y responsabilidades, con el fin de alcanzar una mayor eficacia en las actuaciones de la Agencia y, además, como una vía adicional para el desarrollo profesional de sus trabajadores.
3. La propuesta de un sistema de movilidad de sus profesionales, entre sede y el exterior, de acuerdo a lo que reconoce el Estatuto sobre esta necesidad en una Agencia con presencia en docenas de países y en el marco de la normativa vigente, especialmente en lo que se refiere a la Oferta de Empleo Público.
4. Propiciar en la Agencia la incorporación de profesionales de la máxima competencia, procedentes del conjunto de especialidades y sectores de las administraciones públicas y del sistema de cooperación español y, en algunos casos, internacional.
5. El énfasis en los resultados, como eje de la gestión y de la evaluación.
6. Completar el despliegue de la nueva estructura, contando con personal de la máxima competencia en cooperación, y, por otra parte, a través de la adaptación de determinados puestos administrativos y de apoyo que permitirá cubrir plazas actualmente vacantes.
7. En el marco de la Resolución de las Secretarías de Estado para la Administración Pública y de Hacienda y Presupuestos de 19 de diciembre de 2008 y las Instrucciones que la desarrollan, de 9 de febrero de 2009, durante el período de vigencia del presente Contrato de gestión el porcentaje de cobertura de las relaciones de puestos de trabajo se incrementará en 15 puntos porcentuales en relación a la situación existente a 1 de enero de 2009, con la consiguiente reducción del porcentaje de vacantes de las mismas, como por otra parte queda establecido en la actuación 1.4.1 de las actuaciones críticas recogidas en el Anexo II.

4.2. Objetivos de la política retributiva.

La política retributiva se desarrollará en estrecha sintonía con los lineamientos anteriormente expresados, mantendrá el actual sistema de retribución fija y variable y diseñará otro de retribución variable vinculado a objetivos y resultados, alineado con las referencias estándares de puestos similares de la propia Administración.



Todo ello en el marco del régimen retributivo del personal de la Agencia, tanto del funcionario como del laboral, establecido en el artículo 40 del Estatuto. En todo caso, al personal funcionario se aplica la normativa reguladora de los funcionarios públicos de la Administración General del Estado, con las especificidades previstas en la Ley de Agencias Estatales y en el Estatuto de la Agencia, así como las normas básicas del régimen estatutario de la función pública de la Administración General del Estado. En lo que respecta al personal laboral, se rige por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio único en su caso, los respectivos contratos de trabajo y por el resto de la normativa que le resulte de aplicación.

4.3. El personal de la Agencia y la evolución de la plantilla. Relación de puestos de trabajo.

La Agencia está integrada en su mayoría por personal funcionario en sede y por personal laboral en el exterior. Es destacable el esfuerzo realizado a lo largo de la última legislatura para regularizar la situación del personal expatriado y reforzar las Oficinas Técnicas de Cooperación, que supuso la creación de 93 plazas de Responsables de programas y de 120 plazas de Responsables de proyectos. La Agencia, por tanto, cuenta ahora con personal estable en el exterior. Por otro lado, es destacable también la ampliación de plantilla realizada en paralelo a la aprobación del Estatuto y la Memoria que representa un refuerzo de 136 personas en sede y 60 personas en los órganos de cooperación en el exterior, lo que se ha de notar de forma notable en la mejor gestión del presupuesto y en la mayor calidad y eficacia en la utilización del mismo. De estas últimas, 10 plazas de responsables de programa y 20 de responsables de proyectos se destinarán a los órganos de cooperación en el exterior creados en la pasada legislatura.

Por tanto la Relación de Puestos de Trabajo inicial de la Agencia autorizada con carácter previo a la aprobación del Contrato de gestión, pero en el marco del mismo, ha incluido las siguientes medidas:

1. Creación, en la nueva Dirección sectorial y multilateral, los puestos imprescindibles para desplegar la actuación del departamento sectorial y de género en áreas que se ocupen de: i) la promoción del tejido productivo y la cooperación económica y empresarial; ii) género; y iii) la cooperación en el ámbito social (salud, educación, medio ambiente, habitabilidad y patrimonio).
2. Reforzamiento del equipo necesario para lograr un buen funcionamiento del Departamento de Cooperación con Africa subsahariana.
3. Reforzamiento del equipo necesario para cumplir el mandato del Estatuto relacionado con el fortalecimiento de las funciones del Gabinete del Director.
4. Fortalecimiento de algunas áreas existentes antes de la reforma de la AECID, pero que tienen ahora nuevos retos ante sí, como la



- cooperación científica y universitaria, la cooperación cultural y algunas unidades de la Secretaría General que dan apoyo a todas las demás.
5. Creación de los puestos necesarios para poner en marcha los Órganos de Cooperación en el exterior, en cumplimiento de lo que se dispone en este Contrato de gestión.

Los puestos de trabajo que se crean en sede y en el exterior se recogen en el Anexo VI.

Por otra parte, en el marco de este Contrato de Gestión se han adaptado los puestos de apoyo administrativo a las necesidades de la cooperación, creándose el puesto de “Auxiliar de Cooperación” con un nivel de complemento de destino 15.

La Agencia ejercerá las competencias que la Ley le atribuye para modificar sus relaciones de puestos de trabajo manteniendo las plantillas y el Valor Objetivo de Referencia (VOR) promedio que se apruebe para cada uno de los grupos de personal (directivos, técnicos y resto del personal) después de la aprobación del Contrato de Gestión y en su marco. Dentro de este marco de plantillas y VOR promedio, la Agencia podrá modificar, crear o suprimir puestos con arreglo a la tipología de complementos de destino y complementos específicos estipulados por nivel.

Por lo que se refiere a la Oferta de Empleo Público de esta Agencia Estatal se ha propuesto la petición de efectivos de los siguientes Cuerpos de funcionarios: Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado; Cuerpo de gestión de la Administración Civil del Estado y del Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado, así como los puestos de personal laboral fijo fuera de Convenio en sede y en el exterior, en el marco de la Planificación de los Recursos Humanos, conforme al Anexo VII.

4.4. Autorizaciones para la contratación de personal laboral

De acuerdo con lo previsto en la Disposición Transitoria de la Instrucción Conjunta de las Secretarías Generales para la Administración Pública y de Presupuestos y Gastos sobre procedimiento de autorización de contratos de personal laboral y nombramiento de funcionarios interinos, de 15 de noviembre de 2007, y dada la urgente e inaplazable necesidad de cobertura de los puestos de trabajo así como la agilidad de los procesos, mediante el presente Contrato de gestión se autorizan las siguientes contrataciones de personal laboral:

- 1.- Contratos temporales y prórrogas de los mismos para la cobertura de los puestos de trabajo de personal directivo, en el interior y en el exterior, y siempre que los citados puestos de trabajo estén previstos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia y sus retribuciones hayan sido fijadas previamente por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).-



2.- Contratos fijos fuera de convenio para la cobertura de puestos de trabajo en el interior siempre que estén previstos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia y sus retribuciones hayan sido fijadas previamente por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

3.- Contratos fijos fuera de convenio para la cobertura de puestos de trabajo en el exterior, cualquiera que sea la normativa aplicable y siempre que estén previstos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia y sus retribuciones hayan sido fijadas previamente por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).-

4.- Contratos de interinidad para la sustitución de personal laboral en el exterior con derecho a reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que dure ésta.

5.- Contratos de interinidad para la cobertura de puestos de trabajo previstos en la Relación de Puestos de Trabajo de la Agencia y cuya cobertura figure en la Oferta de Empleo Público y mientras duren los procesos selectivos para la cobertura definitiva de los mismos.

No obstante y en todos los casos anteriores será necesaria la aprobación, por la Dirección General de la Función Pública, de las Bases generales de las respectivas convocatorias o descripción de los procesos selectivos de este personal.

Asimismo y, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 35.2 del Estatuto de esta Agencia Estatal, aprobado por el Real Decreto 1403/2007, de 26 de octubre, la Agencia podrá mantener, durante el período de vigencia del presente contrato de gestión, hasta 120 contratos temporales de la modalidad para obra o servicio determinado fuera de convenio, para hacer frente a las necesidades de los Proyectos de Cooperación en el exterior, siempre que sus retribuciones hayan sido fijadas previamente por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) y exista disponibilidad de crédito suficiente. En estos casos, también será necesaria la aprobación, por la Dirección General de la Función Pública, de las Bases de las respectivas convocatorias o descripción de los procesos selectivos.

4.5. Valoración de resultados y vinculación con la productividad

La valoración de los resultados del personal durante el período de vigencia del presente Contrato de Gestión se hará de acuerdo con el modelo actualmente vigente en la Agencia, y que atiende especialmente al rendimiento, la responsabilidad y la especial dedicación del mismo. Ello viene obligado, en primer lugar, porque es previsible que en algún momento cercano entre en vigor la evaluación del desempeño de los empleados públicos cuyo desarrollo normativo está previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público. En ese caso, la Agencia deberá incorporarse al método y criterios empleados para la realización de esa evaluación. En segundo lugar porque, durante el período de



vigencia de este Contrato de gestión, la realización de una serie de tareas que no se repetirán en el futuro tendrá un peso considerable. Es el caso de todas aquellas dirigidas a la puesta en marcha de la nueva Agencia. La valoración de esos resultados habrá de ser, por tanto, específica y transitoria. Y en tercer lugar porque, como se indicó anteriormente, la Agencia se encuentra ante una experiencia nueva, cuyos éxitos y resultados habrá que evaluar con detenimiento, sirviendo esa evaluación para un planteamiento más solidamente acabado que deberá realizarse en ocasión de la elaboración del segundo Contrato de Gestión cuya vigencia será plurianual.

En todo caso, la evaluación de resultados se llevará a cabo con criterios de transparencia y objetividad y servirá, asimismo, para el sistema de incentivos del rendimiento del personal incluido en el modelo vigente de incentivos en la Agencia.

Por otra parte, la cuantía global del complemento de productividad del personal de la AECID para 2009 será la autorizada por la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos para dicho ejercicio, incluida la resultante del modelo de productividad por cumplimiento de objetivos aprobado para el Organismo Autónomo Agencia Española de Cooperación Internacional por Resolución de la SEPG de fecha 24 de mayo de 2001 que se considera vigente. A la finalización del presente Contrato de gestión, y a la luz de los resultados obtenidos y de la reformulación de los mismos que se efectúe para el siguiente Contrato de gestión, se determinará el montante inicial para ese nuevo periodo y su vinculación al grado de consecución de los objetivos fijados en el mismo.

La cobertura de puestos de la RPT durante el año 2009, dará lugar a un incremento de la masa de productividad, calculado teniendo en cuenta la tipología del puesto que se cubre y la fecha en que se lleve a efecto, previo informe de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

Asimismo existirá un Comité de Evaluación designado por el Director de la Agencia, oídos los representantes del personal, que velará por la correcta aplicación de los criterios de evaluación previstos en el modelo actual utilizado por la Agencia.

5. Despliegue exterior

En el período de vigencia de este Contrato de Gestión está previsto finalizar la tramitación de las Órdenes Ministeriales por las cuales se crearán las Oficinas Técnicas de Cooperación en la República Democrática del Congo y en Camboya aprobadas ya en Consejo de Ministros el 7 de septiembre de 2007, antes de la reforma de la AECI, y los Centros de Formación en Tánger y Mali que cuentan con la propuesta favorable del Consejo Rector en su reunión del 23 de julio de 2008.



6. Recursos presupuestarios y patrimoniales.

El presupuesto de la AECID en 2009 y su distribución entre los distintos conceptos presupuestarios es el aprobado en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para ese año. La Agencia contará, por tanto, con 931,55 millones de euros en 2009.

Un comentario especial merece el Capítulo I del Presupuesto. La Agencia en 2009, dispondrá de 53,69 millones de euros en este Capítulo, lo que supone un incremento de 1,47 millones de euros respecto a 2008 (un aumento del 2,8%). Con este presupuesto, la Agencia hará frente al coste de la plantilla efectiva existente y a la productividad consignada en la mencionada Ley de Presupuestos; asumirá al coste de la adaptación de los puestos de apoyo que conlleva la creación de las plazas de "Auxiliar de cooperación"; creará 39 plazas, entre la sede y la red exterior, de acuerdo a lo recogido en el Anexo VI; y cubrirá el incremento retributivo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

Otros dos capítulos merecen un comentario especial, al concentrar la mayor parte de los desembolsos de la AECID que computan como AOD y que están en el núcleo de la misión de la Agencia: el IV y el VII.

El Capítulo IV, que suma 714,3 millones de euros, recoge entre sus partidas más importantes las siguientes: las subvenciones a ONGD, con 186,6 millones de euros -incluyendo 25,9 millones provenientes del porcentaje del IRPF destinado a fines sociales-; el programa de becas, con 29,7 millones; la cooperación interuniversitaria y científica, con 16,5 millones; la ayuda humanitaria, con 101,7 millones y la ayuda alimentaria, con 22 millones; los proyectos con organismos internacionales, con 56,8 millones; la ayuda programática, con 66,3 millones; y las subvenciones de Estado, con 126 millones de euros.

Por su parte, el Capítulo VII, que suma 66,9 millones de euros, incluye entre sus partidas más destacadas las tres siguientes: subvenciones de estado y otros proyectos de AOD, con 38,8 millones de euros; programa patrimonio para el desarrollo, con 9 millones de euros; y, de nuevo, la cooperación interuniversitaria y científica, con 5,5 millones de euros.

El Anexo VIII recoge el detalle del presupuesto de ingresos y gastos para la AECID correspondiente a 2009.

La Administración General del Estado se compromete a dotar las transferencias corrientes y de capital por las cuantías que se indican en el Anexo VII, dentro, lógicamente, de la normativa presupuestaria aplicable (Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos; Real Decreto Legislativo 2/2007, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria;



Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria; Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, y demás normativa de desarrollo).

7. Exigencia de responsabilidades al personal directivo.

El personal directivo de la Agencia, al que se refiere el artículo 38.1 de su Estatuto, modificado por el Real Decreto 822/2008, de 16 de mayo, por el que se crea la Oficina del Fondo de Cooperación para Agua y Saneamiento, está sujeto a exigencias de responsabilidad por incumplimiento de objetivos.

Cuando alguna dirección, departamento u órgano de cooperación en el exterior se desvíe significativamente de los objetivos previstos en este Contrato de gestión o los que se derivan de su aplicación, como la programación operativa, el Director asumirá la responsabilidad de adoptar las medidas oportunas, de las que informará al Consejo Rector o, en su caso, de proponérselas al Consejo Rector.

La exigencia de las responsabilidades anteriores lo será sin perjuicio de las competencias para proponer el cese y nombramiento del personal directivo atribuidas en el Estatuto de la Agencia a su Director.

8. Seguimiento del Contrato de Gestión.

El Presidente/a del Consejo Rector de la AECID, de acuerdo a lo establecido en el artículo 11.2.g) del Estatuto, informará al Ministerio de Administraciones Públicas y al de Economía y Hacienda de la ejecución y cumplimiento de los objetivos fijados en el Contrato de Gestión. En ese marco de relaciones se resolverán las cuestiones que puedan plantearse en cuanto a la interpretación del presente Contrato.

En todo caso, el Presidente/a de la Agencia informará a los citados ministerios del cumplimiento de los objetivos y actuaciones críticas seleccionadas en el punto tercero de este Contrato de Gestión y de su incidencia en el logro de los objetivos estratégicos establecidos en el mismo.

Sin perjuicio de la información que el Presidente/a de la Agencia traslade a los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, y de las funciones asignadas a la Comisión de Control establecida en el Estatuto de la Agencia, se crea una Comisión de Seguimiento de este Contrato de Gestión.

La Comisión de Seguimiento estará integrada por cuatro miembros, en representación, respectivamente, del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda y de la Agencia.



La Comisión será presidida por el representante del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, con rango de Director General, o persona en quien delegue. Actuará como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de la Agencia designado por el Presidente/a de la Agencia.

Su constitución y funcionamiento se rige por lo establecido en los artículos 38, 39 y 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En cualquier caso, la constitución de la Comisión no supone ningún coste adicional.

La Comisión de seguimiento se reunirá al menos semestralmente. La Agencia facilitará información periódica sobre recursos humanos, grado de ejecución del contrato y gestión económico-presupuestaria, en los términos y formas que la citada Comisión indique. A los efectos de determinación de la masa de productividad, la Comisión de seguimiento recabará el detalle del cumplimiento de las actuaciones e indicadores, particularmente de los establecidos en el punto tercero de este Contrato de Gestión.

Corresponde el control financiero del contrato de gestión a la Intervención General de la Administración del Estado, quién lo ejercerá a través de la Intervención Delegada en la Agencia.

La Comisión de Control, prevista en el artículo 15 del Estatuto, elaborará para el Consejo Rector, con periodicidad semestral, informes sobre el desarrollo y ejecución de este Contrato de gestión.

9. Procedimiento para la introducción de modificaciones.

Las modificaciones o ajustes para corregir desviaciones entre lo planeado y ejecutado, siempre que no afecten a la estructura del Contrato de gestión, se incorporarán a propuesta del Director, con la aprobación del Consejo Rector.

Si por motivos de oportunidad, cambios normativos o cualquier otra circunstancia hubieran de modificarse aspectos esenciales de la estructura del Contrato de gestión, tales como los objetivos estratégicos, modificaciones en la cuantía de los recursos disponibles que comprometan la consecución de los objetivos previstos, u otras similares, el Consejo Rector, a propuesta del Director de la Agencia, decidirá sobre la necesidad de modificar el Contrato de gestión y los términos de dicha modificación, elevando la propuesta correspondiente a los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Cooperación, de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda para su informe y, en su caso, aprobación mediante Orden conjunta de los tres ministerios.



10. Vigencia y desarrollo del Contrato de Gestión.

El Estatuto de la Agencia establece que su Contrato de Gestión tendrá una vigencia de 4 años, excepto el primer Contrato que podrá tener una duración inferior.

La vigencia del primer Contrato de Gestión de la Agencia se establece en un año, a partir de las siguientes consideraciones: en primer lugar, por la necesidad de adaptar el período de vigencia del Contrato de Gestión al ciclo de planificación de la cooperación española; y, en segundo lugar, por la conveniencia de contar con un Contrato de Gestión que permita enlazar sin traumas lo que hasta 2007 fue la Agencia Española de Cooperación Internacional como Organismo autónomo, con lo que está llamada a ser la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo como agencia estatal, una vez haya desplegado todas sus potencialidades, su nueva estructura y realizado la ampliación de plantilla aprobada con la reforma. Conviene que la Agencia y los Ministerios involucrados cuenten con la experiencia que supondrá la ejecución de este primer Contrato de Gestión, antes de comprometerse por cuatro años en actuaciones que tendrán que ser cuidadosamente diseñadas y trabajadas.



ANEXOS

- I. Detalle de los objetivos estratégicos, planes, objetivos específicos, actuaciones, indicadores y fuentes de verificación.
- II. Actuaciones críticas del cumplimiento del Contrato de Gestión, indicadores y ponderación.
- III. Tipología de los puestos del personal.
- IV. Valor objetivo de rendimiento y promedio
- V. Relación de Puestos de Trabajo.
- VI. Puestos de trabajo de nueva creación.
- VII. Oferta Pública de Empleo.
- VIII. Presupuesto de ingresos y gastos para 2009.
- IX. Organigrama de la AECID