

## **CONTENIDO**



	<b>Página</b>
<b>I. ACTA DE LA VIGÉSIMA CUARTA REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO.....</b>	<b>1</b>
Sesión Preparatoria.....	1
Primera Sesión Plenaria.....	5
Segunda Sesión Plenaria.....	11
Tercera Sesión Plenaria.....	17
Cuarta Sesión Plenaria.....	25
Sesión de Clausura.....	31
<b>II. RESOLUCIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>III. SUSCRIPCIÓN DEL INFORME.....</b>	<b>117</b>
<b>IV. DISCURSOS.....</b>	<b>119</b>
Discurso del Director General en la Sesión Inaugural.....	121
Discurso del Director General en la Sesión de Clausura.....	139
<b>V. ANEXOS.....</b>	<b>149</b>
Temario.....	151
Lista de Participantes.....	155
Funcionarios de la Reunión.....	167



## **ACTA DE LA VIGÉSIMA CUARTA REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACIÓN PARA LA AGRICULTURA**

La Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) se realiza de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Comité Ejecutivo y la Resolución IICA/CE/Res. 406(XXIII-0/03) de dicho órgano.

Los siguientes países conforman el Comité Ejecutivo 2004: Argentina, Bahamas, Barbados, Chile, Colombia, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Perú, República Dominicana, Surinam y Venezuela.

### **SESIÓN PREPARATORIA**

#### 0.1 Apertura

0.1.1 La Sesión Preparatoria de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo se inicia a las 8:15 horas del 22 de julio de 2004, en la Sala Estados Unidos/Canadá de la Sede Central del IICA, bajo la presidencia de la Sra. Embajadora Louise Léger, Representante de Canadá, país que presidió la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo, celebrada los días 23 y 24 de julio de 2003.

0.1.2 Están presentes los Representantes de todos los Estados Miembros que conforman el Comité Ejecutivo.

#### 0.2 Acuerdos

##### 0.2.1 Temario de la reunión

Se aprueba el temario presentado en el documento IICA/CE/Doc.439 (04). Se informa que en las carpetas de los Representantes se han incluido los documentos de trabajo y de carácter informativo de esta reunión, los cuales habían sido colocados en formato electrónico en el sitio Web del IICA, en la sección correspondiente al Comité Ejecutivo, 45 días antes de la presente reunión, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 29 del Reglamento del Comité Ejecutivo, con excepción del Décimo Informe del Comité de Revisión

de Auditoría (CRA), que fue entregado el 14 de julio, y de las propuestas de cambios en el Reglamento de Personal y el Sistema de Remuneraciones, documentos de trabajo del tema Modernización del Sistema de Gestión de los Recursos Humanos del Instituto, los cuales debieron ser ajustados para atender las recomendaciones formuladas en la reunión de 2004 de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales que se realizó en San José Costa Rica entre el 25 y 26 de mayo de 2004.

#### 0.2.2 Comisiones de trabajo

Se acuerda no integrar comisiones de trabajo y tratar todos los temas en las reuniones plenarias. Si durante el transcurso de la reunión resulta necesario integrar comisiones, ello puede realizarse en el momento en que se considere necesario.

#### 0.2.3 Elección del Presidente y del Relator de la reunión

El Comité elige al Sr. Bernardo López, Viceministro de Agricultura de Guatemala, como Presidente de la reunión. Seguidamente se propone al Sr. Oscar Ghersi, Auditor Interno Titular del Instituto Nacional de Tecnología de Argentina, para ocupar la relatoría, lo cual se aprueba.

La mesa directiva queda constituida de la siguiente forma:

Presidente:	Bernardo López
Relator:	Oscar Ghersi
Secretario <i>ex-officio</i> :	Chelston W. D. Brathwaite

El Director General da la bienvenida a los señores Representantes del Comité Ejecutivo. Felicita al Representante de Guatemala por el honor de presidir esta reunión, así como al Representante de Argentina por su designación como Relator.

#### 0.2.4 Duración de la reunión

Se acuerda clausurar la reunión el viernes 23 de julio de 2004 a las 18:00 horas, según lo propuesto por la Secretaría Técnica de la Reunión.

#### 0.2.5 Fecha y hora límite para la presentación de propuestas

Se fija el día viernes 23 de julio a las 12:00 horas, como la fecha y la hora límites para la presentación de nuevas propuestas de proyectos de resolución.

0.2.6 Derecho de los países al voto

-  
-

El Director General solicita la opinión del Asesor Legal respecto a la aplicación del Artículo 24 de la Convención del Instituto, en cuanto al derecho al voto de aquellos Estados Miembros que adeuden al IICA cuotas por más de dos ejercicios fiscales.

El Asesor Legal explica los alcances de ese artículo. Señala que el Comité Ejecutivo puede permitir el ejercicio del voto, incluso en la condición de morosidad, cuando la falta de pago obedezca a circunstancias ajenas a la voluntad del Estado Miembro.

El Director General ofrece la palabra a los señores Representantes de los Estados Miembros en mora para que ofrezcan sus explicaciones al plenario.

Los Representantes de Perú, Surinam, Venezuela, Argentina y Colombia exponen las razones por las cuales no han podido honrar esos compromisos, y explican las gestiones en curso para cumplir con sus obligaciones financieras con el IICA.

El Director General reconoce los esfuerzos de los Estados Miembros para resolver de la morosidad, señala la relevancia de que cumplan con sus planes de pago y les agradece la intención para continuar apoyando al Instituto.

Se acuerda que todos los Estados Miembros presentes puedan ejercer su derecho a voto.

0.2.7 Orden de precedencia de los Estados Miembros

De acuerdo con el artículo 41 del Reglamento del Comité Ejecutivo, el orden de precedencia se establece a partir de Guatemala, Estado Miembro cuyo Representante presidirá la reunión, siguiendo el orden alfabético en español.

0.3 Clausura

0.3.1 Se levanta la sesión a las 9:00 horas.



## PRIMERA SESIÓN PLENARIA

### 1.1 *Apertura*

1.1.1 La Primera Sesión Plenaria de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo se inicia a las 9:05 horas. El Director General da la bienvenida a los Representantes, Observadores e invitados. Anuncia que el Representante de Guatemala, Bernardo López, ha sido electo Presidente de la reunión, y que el de Argentina, Oscar Gherzi, ha sido electo como Relator.

### 1.2 *Mensaje del Director General*

1.2.1 El Director General desarrolla su presentación alrededor de los siguientes dos aspectos: (i) el proceso de cambio y modernización institucional, y (ii) los resultados generados. Anuncia que, en su intervención de cierre al finalizar el Comité Ejecutivo, se referirá a su visión sobre el futuro del Instituto.

1.2.2 Menciona que en el IICA se ha venido realizando un proceso de cambio y modernización, para lo cual se ha seguido el marco integral de gestión recomendado por la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales. Destaca como aspectos centrales de dicho proceso la relación renovada con los Estados Miembros, basada en la participación, la transparencia y la rendición de cuentas, mediante la preparación concertada y ejecución de agendas de cooperación a nivel de país, región y hemisferio.

1.2.3 En lo referente a nuevas capacidades para la provisión de cooperación a los Estados Miembros, hace referencia a la implementación del nuevo programa sobre comercio y agronegocios e inocuidad de los alimentos con sede en Miami, EE.UU., orientado principalmente a brindar cooperación al sector privado; así como al establecimiento del Centro de Turismo Rural con sede en Barbados, dirigido a fortalecer los vínculos entre agricultura y turismo, con el fin de impulsar nuevas actividades que generen empleo e ingresos en las zonas rurales. Destaca, asimismo, el establecimiento de la nueva unidad sobre políticas y negociaciones comerciales, cuya labor se centrará en fortalecer las capacidades de los países miembros para operar los tratados de

libre comercio, y señala los avances más importantes en la consolidación de alianzas estratégicas con organismos internacionales como la OPS, la FAO, la CEPAL, el IFPRI y la Secretaría General de la OEA.

- 1.2.4 Explica también la labor que el IICA ha venido desarrollando para apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de los mandatos de la Cumbre de las Américas y en particular en la implementación del Plan AGRO 2003-2015.
  - 1.2.5 En cuanto a los servicios directos de cooperación técnica, explica los principales resultados de la labor del IICA en materia de agronegocios, comercio, sanidad agropecuaria, promoción de las comunidades rurales, desarrollo del capital humano, promoción de la gestión medioambiental y de tecnología e innovación. Hace también referencia a las transformaciones en marcha en la Dirección General para hacer más efectiva la labor del Instituto.
  - 1.2.6 Seguidamente el Director General ilustra a los Representantes sobre la labor del Instituto en apoyo a la integración hemisférica y regional, destacando las labores más relevantes realizadas en cada región (Andina, Caribe, Central, Norte y Sur).
  - 1.2.7 Para finalizar reitera el compromiso del Instituto en apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para cumplir las metas del milenio, en particular la de reducir la pobreza rural en un 50% en el año 2015. Concluye su intervención señalando que, si bien el Instituto ha logrado avances importantes en su proceso de transformación y ha venido brindando servicios de cooperación técnica de alto valor para sus Estados Miembros, no será posible consolidar esos logros, si no se cuenta con una base financiera más sólida.
- 1.3 *La situación financiera del Instituto (IICA/CE/Doc.445(04))*
- 1.3.1 Al Sr. Terry Vogt, Subdirector General y Director de Finanzas, le corresponde introducir el tema sobre los avances en la recaudación de cuotas adeudadas al Instituto, y el cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución No. 392 de la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), que estableció una serie de medidas para alentar a los países para el pago de sus cuotas adeudadas al IICA.
  - 1.3.2 Se refiere brevemente a la difícil situación financiera por la que atraviesa el Instituto e informa a los miembros del Comité Ejecutivo sobre las medidas adoptadas para reducir los gastos, mediante el uso de sistemas modernos de

comunicación, la realización de recortes en gastos, especialmente en los rubros que afectan menos los servicios directos de cooperación técnica, y la postergación en la contratación de personal. Finalmente, presenta a la Sra. Karen Kleinheinz, Jefa de la División de Finanzas, para que exponga, en forma detallada, el estado de recaudación de las cuotas adeudadas al IICA a julio de 2004, en el marco de las medidas establecidas por la JIA en su Duodécima Reunión Ordinaria mediante la Resolución No. 392.

- 1.4 *Avances en la recaudación de cuotas atrasadas (IICA/CE/Doc.446(04))*
- 1.4.1 Karen Kleinheinz, Jefa de la División de Finanzas, hace una presentación detallada con respecto a la situación de la recaudación de cuotas adeudadas al IICA por los Estados Miembros (Resolución IICA/JIA/Res.392(XII-O/03)). Aunque 11 países están totalmente al día en el pago de sus cuotas al año 2004 y 12 han realizado un pago parcial de su cuota para 2004, este Comité Ejecutivo tendría que decidir cómo proceder con respecto al derecho de voto de aquellos países que adeudan cuotas al Instituto. Informa sobre las cifras de las cuotas atrasadas de cada Estado Miembro deudor y describe los planes de pago que se han formalizado con algunos Estados Miembros. También describe las medidas tomadas por la Administración para facilitar la recaudación de las cuotas y los esfuerzos realizados para que países deudores se pongan al día en el pago de sus cuotas. Finaliza su intervención destacando la importancia de que los Estados Miembros se mantengan al día en el pago de sus cuotas, para que el Instituto pueda seguir brindando la cooperación técnica con la calidad y oportunidad que los Estados Miembros requieren.
- 1.4.2 El Comité Ejecutivo abandona la sala para un refrigerio.
- 1.5 *Discusión sobre la implementación de la resolución No. 392 de la JIA sobre la recaudación de cuotas adeudadas al Instituto*
- 1.5.1 El Representante de Colombia propone conformar una comisión constituida por miembros del Comité Ejecutivo, para que analice la situación financiera del IICA, las cuotas adeudadas y que presente recomendaciones al plenario.
- 1.5.2 Dado que hay consenso sobre la propuesta del Representante de Colombia, el Presidente propone que la discusión en el plenario se enfoque a definir los términos de referencia de la comisión. En cuanto al plazo para la rendición del informe, sugiere considerar la fecha y la hora límites establecidas para la presentación de propuestas (viernes 23 de julio a las 12:00 horas). También

recomienda que la comisión tome en cuenta la sostenibilidad financiera del Instituto.

- 1.5.3 El Representante de Argentina estima conveniente que la comisión considere los arreglos financieros alcanzados entre varios Estados Miembros y el IICA, y que tome en cuenta la capacidad actual de pago de los Estados Miembros en virtud de su realidad económica.
- 1.5.4 El Representante Observador de Brasil apoya la creación de la comisión, pero manifiesta su preocupación de que Estados Miembros en mora que no cuentan con una representación de más de un miembro en este Comité Ejecutivo, puedan verse limitados para participar en la comisión.
- 1.5.5 El Presidente recomienda que la comisión considere en su trabajo los aspectos mencionados e invita a los Representantes a integrarse a la comisión, la cual queda conformada por los Representantes de Argentina, Colombia, Estados Unidos de América y Perú y por los Representantes Observadores de Canadá y Brasil.
- 1.5.6 El Director General agradece la disposición de los Representantes para identificar mecanismos que permitan mejorar la recaudación de cuotas y ofrece el apoyo institucional necesario para el trabajo de la comisión. Respecto a la recomendación del Representante de Argentina de considerar la capacidad de pago de los países con base en su realidad económica, indica que el IICA, de conformidad con lo establecido en su Convención, utiliza para el cálculo de las cuotas de los Estados Miembros la fórmula empleada por la Organización de los Estados Americanos.
- 1.6 *Estados financieros del Instituto 2003 e informe de los auditores externos (IICA/CE/Doc. 443 (04))*
- 1.6.1 La Jefa de la División de Finanzas del Instituto presenta los Estados Financieros y el Informe de los Auditores Externos; explica que el reglamento financiero del IICA establece que una vez al año debe realizarse una auditoría externa; informa que la firma *Deloitte & Touche* realizó la auditoría correspondiente al año 2003; y recalca los esfuerzos realizados por la Administración para solventar observaciones anotadas en auditorías anteriores.
- 1.6.2 El Presidente agradece la presentación y cede la palabra al plenario.

- 1.6.3 La Representante Observadora de Canadá agradece los esfuerzos realizados por el Instituto para la recaudación de cuotas, y solicita mayor información sobre los incrementos en los gastos de viajes y de mantenimiento reflejados en los Estados Financieros.
- 1.6.4 La Jefa de la División de Finanzas aclara que el incremento en los gastos de viajes obedece, además del aumento en el valor de los pasajes y otros costos, a los cambios en la estructura del Instituto, entre los cuales destaca la sustitución del personal internacional concentrado en la atención de demandas nacionales por especialistas regionales que deben desplazarse entre países para cumplir su labor. Agrega que el año pasado también debieron realizarse mejoras impostergables en las instalaciones antiguas de la Sede Central y oficinas en los países.
- 1.6.5 El Director General señala que la Administración realiza esfuerzos continuos para contener el gasto y manejar en forma prudente las finanzas. Agrega que el aumento en los gastos se explica por el incremento en la cooperación técnica horizontal, las inversiones en mantenimiento, las alzas registradas en los costos fijos de las oficinas en los Estados Miembros y la necesidad de que los especialistas regionales y de la Sede Central se desplacen a los Estados Miembros para dar seguimiento y participar en la ejecución de las agendas nacionales y regionales.
- 1.6.6 El Presidente felicita a la Jefa y al personal de la División de Finanzas por el buen trabajo que se refleja en los estados financieros auditados del Instituto.
- 1.7 *Décimo Informe Anual del Comité de Revisión de Auditoría (CRA) del IICA*
- 1.7.1 El Presidente informa que el responsable de la presentación de ese informe no pudo llegar al país por motivos de fuerza mayor. Propone, en consecuencia, posponer el conocimiento del Informe del CRA por el plenario para el día de mañana, lo cual se aprueba.
- 1.7.2 La Representante Observadora de México ofrece disculpas y explica que, debido a la cancelación de vuelos acaecida en la ciudad de México, diversos miembros de su delegación y el Presidente del CRA no han podido hacerse presentes en el día de hoy.

10 Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo

1.8 Estrategias y resultados de la cooperación técnica: gestión del conocimiento en acción

1.8.1 El Subdirector General Adjunto y Director de la Secretaría de Cooperación Técnica informa en forma detallada por país, área de acción y región las acciones de cooperación técnica desarrolladas por el Instituto durante el 2003.

1.9 Clausura

1.9.1 La Primera Sesión Plenaria se levanta a las 12:30 horas.

## SEGUNDA SESIÓN PLENARIA

### 2.1 Apertura

- 2.1.1 La Segunda Sesión Plenaria de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo da inicio a las 14:20 horas, bajo la presidencia del señor Bernardo López, Representante de Guatemala.

### 2.2 Acto de reconocimiento a ministros de agricultura

- 2.2.1 El Director General hace un acto de reconocimiento a la Sra. Lynette Stanziola Apolayo, Ministra de Desarrollo Agropecuario de Panamá, y al Sr. Eligio Jáquez Cruz, ex Secretario de Estado para Agricultura de la República Dominicana, representado en este acto por la Excelentísima Embajadora de la República Dominicana en Costa Rica, Sra. Margarita Toribio de Aquino. Resalta la valiosa contribución de los homenajeados al Instituto, su destacada gestión como presidentes de la Junta Interamericana de Agricultura y su apoyo en la obtención de consenso entre los Estados Miembros para la adopción de la Declaración Ministerial de Bávaro y la aprobación del Plan de Acción AGRO 2003-2015. El Director General seguidamente hace entrega de sendas placas recordatorias a la Sra. Stanziola y a la Embajadora Margarita Toribio de Aquino.

### 2.3 Presentación del Director del Área de Desarrollo de Agronegocios

- 2.3.1 El Director del Área de Desarrollo de Agronegocios presenta los avances en la implementación del Programa Interamericano para la Promoción del Comercio, los Negocios Agrícolas y la Inocuidad de los Alimentos. Explica que este programa responde esencialmente a la demanda de los actores privados interesados en alcanzar un acceso competitivo y sostenible a los mercados agropecuarios mundiales.
- 2.3.2 Señala que el programa procura la integración de las acciones de cooperación del IICA para crear agronegocios competitivos. Seguidamente expone las acciones estratégicas y cita las actividades de cooperación técnica que se desarrollan en la actualidad. Finalmente menciona que los retos actuales son el reforzamiento de la institucionalidad del Área de

Desarrollo de Agronegocios, el acceso a mayores recursos y el desarrollo del capital humano.

- 2.3.3 El Director General explica que este programa es una nueva modalidad de trabajo con el sector privado, actor clave para promover el desarrollo de las áreas rurales del continente. También señala que esta iniciativa pretende fortalecer el vínculo de la agricultura con los mercados internacionales.
- 2.3.4 La Representante Observadora de Panamá solicita información sobre la experiencia de este programa en el tratamiento del tema de las barreras no arancelarias al comercio. El Director del Área de Desarrollo de Agronegocios explica que mediante el programa el Instituto no interviene en las relaciones comerciales entre países, sino que su trabajo se enfoca en el suministro de información y conocimientos para el aprovechamiento de las oportunidades de comercio en mercados internacionales.
- 2.4 *Avances en la ejecución del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de Alimentos y en el cumplimiento de la resolución no. 382 de la Junta Interamericana de Agricultura sobre la evaluación general de ese programa*
- 2.4.1 El Director General introduce la presentación del Director del Área de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de Alimentos. Cita que en la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo se presentó un plan de trabajo en respuesta a la evaluación general del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de Alimentos (SAIA). Menciona que la siguiente presentación corresponde a los avances en la ejecución de dicho plan.
- 2.4.2 El Director del Área de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de Alimentos informa de los avances en la implementación de la resolución número 382 de la JIA. Describe la evaluación de desempeño de los servicios nacionales de sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos, y presenta el instrumento de *desempeño, visión y estrategia* desarrollado para mejorar los servicios nacionales en ese campo y los instrumentos de información utilizados. Reconoce el apoyo brindado a los Estados Miembros del IICA de parte de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE).
- 2.4.3 Enfatiza los logros alcanzados con la participación de los países de las Américas en el Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias (MFS) de la Organización Mundial del Comercio (OMC). Destaca la multiplicidad de roles de los servicios de SAIA en el contexto actual, y resalta que el éxito

del programa se basa en la actuación en concordancia con las líneas de acción estratégicas del Instituto.

- 2.4.4 El Presidente ofrece la palabra al plenario.
- 2.4.5 La Representante de Guatemala, los Representantes de El Salvador y Colombia y la Representante Observadora de Canadá expresan su complacencia con el trabajo realizado por la Dirección de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos y las Oficinas del IICA en los países. Destacan la importancia de los temas sanitarios y fitosanitarios en las negociaciones comerciales, y recomiendan incrementar la asignación de recursos institucionales a esta área temática.
- 2.4.6 El Representante de El Salvador y la Representante Observadora de Canadá anticipan que propondrán un proyecto de resolución para fortalecer las capacidades institucionales en esta materia.
- 2.4.7 El Representante de Perú comparte la opinión positiva sobre el Programa, resalta la participación activa de su país en el Comité MSF de la OMC, gracias al apoyo brindado por el IICA. Manifiesta su preocupación por las implicaciones que pueda representar el incremento de recursos para esta área temática en detrimento de las restantes, al mantenerse congelado el presupuesto del IICA y existir un importante monto de cuotas adeudadas.
- 2.4.8 El Representante de los Estados Unidos de América señala que el IICA ha desarrollado un proceso muy exitoso, útil y de impacto en los países, el cual ha sido reconocido por organizaciones como la OMC.
- 2.4.9 El Director General agradece los comentarios recibidos y destaca la importancia de la cooperación técnica en temas sanitarios y fitosanitarios en un contexto de mayor apertura comercial. Reconoce la existencia de una demanda insatisfecha, así como la necesidad de recursos adicionales para atenderla. Recomienda que los países interesados en que se fortalezcan las acciones en SAIA realicen contribuciones específicas, como se ha hecho en el pasado, para el cumplimiento de las recomendaciones que tanto el Comité Ejecutivo como la JIA hicieron a los Estados Miembros para fortalecer los programas prioritarios del Instituto.
- 2.4.10 El Secretario Técnico señala que mediante la Resolución No. 390, Gastos Extraordinarios Financiados con Recursos Provenientes del Subfondo General, se aprobó un presupuesto de un millón de dólares para SAIA.

Aclara que la utilización de los recursos de dicho Subfondo está condicionada a la recuperación de las cuotas adeudadas al Instituto.

2.5 Seguimiento a las resoluciones de los órganos de gobierno del IICA

2.5.1 El Secretario Técnico presenta un informe sobre los avances en el cumplimiento de las resoluciones de la XXIII Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo y la XII Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura, en los que se muestra un alto grado de cumplimiento de esos mandatos.

2.6 Proyectos de resolución

2.6.1 El Presidente somete a la consideración los siguientes proyectos de resolución: (i) Informe Anual del IICA 2003; (ii) Avances en la Implementación del PMP 2002-2006 y en el Proceso de Transformación del Instituto; (iii) Acción del IICA en Negocios y Comercio Agrícola, Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos; (iv) Cumplimiento de las Resoluciones del Comité Ejecutivo y de la Junta Interamericana de Agricultura sobre la Evaluación del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos del IICA; (v) Fortalecimiento de los Mecanismos de Información para la Gestión; (vi) Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la XXIII Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo; y (vii) Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura. El relator lee al plenario los puntos resolutiveos de cada resolución. Todas las resoluciones citadas son aprobadas sin modificaciones.

2.7 Proyecto de resolución referente al financiamiento, por parte del IICA, de la participación de Estados Miembros en el Comité de MSF de la OMC

2.7.1 La Representante de Estados Unidos de América manifiesta el apoyo de su país al proyecto de resolución. Propone invertir el orden de los dos numerales, e incorporar cambios en la redacción del numeral dos, de tal forma que se lea de la siguiente manera: “El IICA asigne fondos para permitir a los Estados Miembros del IICA asistir a la sesión de octubre de 2004 del Comité de MSF de la OMC sobre desarrollo de capacidades en MSF, dependiendo de la disponibilidad de fondos”.

2.7.2 El Director General indica que el Instituto está comprometido con las acciones vinculadas con sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos, y que la administración apoya el proyecto de resolución. Sugiere a los Estados

Miembros ser más concretos sobre las estrategias y mecanismos posibles para apoyar al Instituto en sus gestiones para obtener recursos financieros en los bancos multilaterales y regionales.

- 2.7.3 La Representante de Estados Unidos de América recuerda que en la Reunión del Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias realizada en junio de 2004, el Subdirector General del IICA sugirió la posibilidad de presentar un proyecto ante el BID, el cual podría ser apoyado por los Estados Unidos de América.
- 2.7.4 El Subdirector General informa que se elaborará un documento que podrá ser utilizado para la presentación de propuestas para obtener el apoyo financiero del BID y de la banca regional de desarrollo.
- 2.7.5 El Director General propone agregar un tercer numeral al proyecto de resolución en el cual quede reflejado el compromiso del IICA de elaborar el documento de propuesta para solicitar recursos en los bancos multilaterales.
- 2.7.6 El Presidente solicita a la Secretaría preparar una nueva versión del proyecto de resolución, que incorpore los cambios sugeridos.
- 2.8 Clausura
- 2.8.1 El Presidente levanta la Segunda Sesión Plenaria a las 17.30 horas.



## TERCERA SESIÓN PLENARIA

- 3.1 *Apertura*
- 3.1.2 La Tercera Sesión Plenaria de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo da inicio a las 08:45 horas, bajo la presidencia del Representante de Guatemala.
- 3.2 *Décimo Informe Anual del Comité de Revisión de Auditoría (CRA) del IICA (IICA/CE/Doc.444(04))*
- 3.2.1 El Sr. Luis Carlos Gutiérrez, miembro del Comité de Revisión de Auditoría, da lectura del Décimo Informe del Comité, el cual se reunió el 19 y el 20 de mayo del año en curso. Destacan los siguientes puntos: i) la delicada situación económica del IICA, dado el incremento de las cuotas por cobrar vencidas, a pesar de la Resolución No. 392 aprobada por la JIA en el 2003; por lo tanto, recomiendan que los estados financieros auditados al 2004 reflejen el esfuerzo que implica al IICA seguir operando en esa crítica situación financiera; ii) línea de crédito bancario: el IICA debió recurrir a esa línea de crédito para cubrir el gasto corriente, por los retrasos en el pago de las cuotas; iii) Tasa Institucional Neta (TIN): para una mayor transparencia el CRA sugiere a la Administración brindar mayores detalles en cuanto a gastos por concepto de contratos, obras, donaciones y subsidios; y iv) auditoría interna: el CRA recomienda incrementar el énfasis en las revisiones de control interno en las Oficinas, de acuerdo con su nivel de importancia y por actividades, y que se ajusten más estrictamente al Reglamento Financiero del IICA.
- 3.2.2 El Representante de Bahamas pregunta por qué el Instituto aún tiene abierta una línea de crédito en el Bank of America. El Subdirector General explica que la línea de crédito sigue abierta porque es una práctica que, ante la falta de pago oportuno de las cuotas, permite a la Dirección General manejar el flujo de caja de la institución y cubrir, de esta manera, faltantes temporales. Agrega que el IICA canceló el préstamo de US\$1,5 millones en mayo de 2004 y que actualmente al citado banco no se le debe nada por la mencionada línea de crédito.

- 3.2.3 El Director General agradece profundamente a los integrantes del Comité de Revisión de Auditoría por el trabajo realizado y los felicita por sus aportes para certificar la eficiencia y la transparencia con que se manejan los recursos financieros del Instituto.
- 3.3 *Grupo de trabajo sobre cuotas adeudadas al Instituto*
- 3.3.1 El Subdirector General informa que las labores del grupo de trabajo al que el plenario encomendó el análisis de la situación de los Estados Miembros respecto al pago de cuotas al IICA avanza con normalidad. Invita a las delegaciones de Venezuela, Surinam, Brasil y Costa Rica a unirse al grupo para la sesión que iniciará en breve.
- 3.4 *Proyecto de resolución sobre sanidad agropecuaria e inocuidad de alimentos*
- 3.4.1 El Presidente agradece a varias delegaciones que han propuesto un proyecto de resolución en materia de sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos. Indica que en breve el plenario podrá considerar un grupo de proyectos de resolución sobre los temas tratados en las reuniones plenarias anteriores, entre los cuales se encuentra la iniciativa en referencia.
- 3.5 *Modernización de la gestión de recursos humanos*
- 3.5.1 *Hacia un sistema inteligente de paridad (IICA/CE/Doc.447(04))*
- 3.5.1.1 La Sra. Linda Landry, Directora de Recursos Humanos presenta el informe. Explica que los objetivos del plan para modernizar la gestión de recursos humanos son atraer y retener al personal más calificado, crear un ambiente de trabajo positivo y ofrecer una remuneración equitativa y justa al personal del Instituto. Mediante el nuevo sistema se ha logrado cambiar las bases en las que se sustentan los incrementos en los salarios del personal, ya que ahora se fundamentan en la evaluación del desempeño, mientras que en el sistema anterior se basaban en la antigüedad; también se ha perfeccionado el sistema de clasificación y mejorado los métodos para determinar cambios en la escala salarial en los países. Señala además la Sra. Landry que se han adoptado nuevas herramientas para los procesos de reclutamiento y selección, y que el sistema de evaluación de desempeño ha sido mejorado con la inclusión de planes de trabajo individuales y de incentivos al desempeño entre ellos los Premios del Director General a la Excelencia. Además, se han introducido programas para el desarrollo de recursos humanos.

- 3.5.2 Propuesta de enmiendas al Reglamento de Personal (IICA/CE/Doc. 448 (04)) y propuesta de enmiendas al Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA (IICA/CE/Doc. 449 (04))
- 3.5.2.1 El Asesor Legal explica al plenario y fundamenta cada uno de los cambios propuestos, tanto al Reglamento de Personal como al Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del Instituto. Reconoce los aportes que realizaron en ambas propuestas los integrantes de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales, en su reunión del 25 y 26 de mayo de 2004.
- 3.5.2.2 El Representante de Bahamas se refiere al Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA, y solicita aclaración respecto al beneficiario de la bonificación, en caso de fallecimiento del funcionario.
- 3.5.2.3 El Asesor Legal comenta que la designación de beneficiarios que el funcionario entrega por escrito a la Dirección de Recursos Humanos del Instituto resuelve esa situación. Sugiere mantener la redacción propuesta y explica que ni la OEA ni el IICA han enfrentado hasta el momento problemas relacionados con esa práctica.
- 3.5.2.4 El Representante de Surinam solicita que se aclare el sentido de las frases “asesorará al Director General sobre otros asuntos” y “al menos uno será funcionario de la Sede Central nombrado por la Asociación” contenidas en el artículo 1.3 del Capítulo I del Reglamento de Personal. Sugiere que en el inciso 5.8.1 se indique que la evaluación se hará una vez al año, en lugar de “por lo menos una vez al año”.
- 3.5.2.5 El Asesor Legal explica que el Reglamento de la Dirección General prevé la participación de funcionarios en temas vinculados con la gestión de recursos humanos. Agrega que la experiencia sobre la participación del personal ha sido positiva.
- 3.5.2.6 La Directora de Recursos Humanos aclara que el término “otros” le permite al Comité Asesor de Recursos Humanos (CARH) ampliar su ámbito de acción en temas relacionados con la administración de recursos humanos. Respecto al tema de la periodicidad, comenta que la modificación permite realizar más de una evaluación al año en casos especiales y asegura que por lo menos se realice una evaluación de medio término, dado que los contratos del Personal Profesional Internacional (PPI) son bienales. Aclara que en el

régimen anterior la evaluación se realizaba cada dos años, lo que impedía valorar el desempeño de los funcionarios a medio período de su contrato.

- 3.5.2.7 El Representante de Barbados sugiere eliminar la palabra “también” en el Artículo 1.3 del Reglamento de Personal.
- 3.5.2.8 El Representante de Estados Unidos de América y la Representante Observadora de Canadá felicitan a la Administración por las modificaciones incorporadas a ambos reglamentos. Sin embargo, expresan su preocupación por las repercusiones financieras que puedan provocar los cambios propuestos.
- 3.5.2.9 El Asesor Legal y la Directora de Recursos Humanos aclaran que las enmiendas propuestas corrigen inconsistencias en los reglamentos y contribuyen al proceso de modernización del sistema de gestión de recursos humanos del Instituto. Asimismo permiten una paridad inteligente, que representa un acercamiento a los sistemas de organizaciones como la OEA y la ONU, sin que ello implique equiparar los niveles de remuneración del IICA con los de esos organismos. Agregan que la transformación propuesta va acorde con la realidad financiera del Instituto.
- 3.5.2.10 El Director General explica que reducir el lapso de realizar las evaluaciones del desempeño de dos años a un año permite tomar con mayor oportunidad decisiones en materia de traslados, promociones, ajustes al desempeño o despidos. Comenta que las repercusiones financieras de esa medida están reflejadas en el Programa de Presupuesto 2003-2004; su adopción, por lo tanto, no será causa de incrementos en los gastos previstos. Comenta que otorgar una bonificación por desempeño tiene ventajas respecto al sistema de aumento de pasos por antigüedad, entre ellas, no aplica a la base, por lo que tanto no resulta acumulativa y, en caso de eventuales restricciones financieras severas, se podría explicar la situación al personal y suspenderse temporalmente el otorgamiento de la bonificación.
- 3.5.2.11 La Representante de Chile felicita a la Dirección General por las modificaciones al Sistema de Evaluación del Desempeño. Manifiesta su preocupación por la posible tendencia en los evaluadores a evitar calificaciones bajas que sean justificadas, lo cual podría estar influenciado por el deseo de los que realizan las evaluaciones de agradar o congraciarse con los evaluados.
- 3.5.2.12 El Subdirector General y Director de Administración y Finanzas y la Directora de Recursos Humanos comentan que el análisis de las

calificaciones efectuadas mediante el nuevo sistema mostró resultados satisfactorios. Añaden que los análisis estadísticos mostraron un comportamiento de las evaluaciones cercano a la distribución normal.

- 3.5.2.13 El Representante de los Estados Unidos de América felicita al Director General por el manejo sobresaliente de los recursos para enfrentar la crisis financiera por la que atraviesa el Instituto. Manifiesta que, a pesar de que la situación financiera es crítica, no se deben descuidar las prioridades hemisféricas, sobre todo en el tema de sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos. Expresa su disposición a colaborar con la Dirección General en la identificación de mecanismos para la atracción de personal calificado, y advierte sobre la importancia de evitar la aplicación de paquetes de beneficios estándares.
- 3.5.2.14 La Directora de Recursos Humanos y el Asesor Legal del IICA agradecen los comentarios y observaciones de los Representantes de los Estados Miembros.
- 3.5.2.15 El Presidente pregunta si hay más comentarios sobre las propuestas de enmiendas al Reglamento de Personal y al Sistema para la Determinación de las Remuneraciones para el Personal del Instituto. Al no haber ningún otro comentario, pide al Secretario Técnico que informe sobre el procedimiento que se ha de seguir.
- 3.5.2.16 El Secretario Técnico indica que las modificaciones sugeridas por los Representantes y respaldadas por el plenario serán incorporadas en los proyectos de resolución, los cuales posteriormente serán leídos en sala por el Relator.

### 3.6 Otorgamiento de títulos de Personal Emérito

- 3.6.1 El Secretario Técnico explica que el Director General, con base en la potestad que le confiere el Artículo 16 del Reglamento de la Dirección General, propone otorgar el título de Personal Emérito a los señores Alfonso Chirinos Almanza, Gonzalo Estefanell Barbato y Mario Infante Olano y que la Dirección de Recursos Humanos da fe de que los tres ex funcionarios citados reúnen los requisitos establecidos en las normas del Instituto para el otorgamiento de los referidos títulos.
- 3.6.2 El Director General reitera que esos reconocimientos se proponen con base en lo establecido en las normas institucionales. Destaca las cualidades y

trayectoria institucional de los candidatos y considera un honor haber contado con ellos como colaboradores del IICA.

- 3.6.3 El Secretario Técnico añade que será presentado al plenario un proyecto de resolución para conferir el nombramiento y título de Emérito del IICA a las personas antes mencionadas.
- 3.7 *Implementación y seguimiento del Plan AGRO 2003-2015 (Resolución IICA/JIA/Res. 387(XII-O/03))*
- 3.7.1 El Director de la Oficina de Seguimiento del Proceso de Cumbres de las Américas presenta el documento “Acuerdos Ministeriales Hemisféricos 2001 y 2003”. Destaca que en la segunda página del documento se muestra que el Plan AGRO 2003-2015, aprobado por los Ministros en la II Reunión Ministerial sobre Agricultura y Vida Rural, pasó a ser un mandato presidencial con la Declaración de Nuevo León de la Cumbre Extraordinaria de las Américas celebrada en 2004. Seguidamente exhibe un audiovisual que describe el proceso conducido por los Delegados Ministeriales y Ministros de Agricultura para llegar al Plan AGRO 2003-2015 y el papel de apoyo a esa tarea que cumplió el IICA.
- 3.7.2 La presentación continúa con un informe de avance sobre la agricultura y la vida rural en la Cumbre de las Américas y el proceso ministerial 2004-2005 para la implementación del Plan AGRO 2003-2015. Este informe se organiza en tres partes: (i) el marco político para la agricultura y la vida rural en las Américas; (ii) el Plan de Acción AGRO 2003-2015 en los países y regiones; y (iii) los compromisos en el proceso ministerial 2004-2005. Al final del informe se destacan las cuatro tareas que cumplen los Delegados Ministeriales en su país: impulsar la difusión del Plan AGRO en el ámbito nacional, revisar la estrategia nacional a la luz de las 40 acciones estratégicas del Plan AGRO; identificar las acciones no previstas en las estrategias que deben ser coordinadas con otros ministerios y otros grupos privados; y preparar el informe de avance de la primera agenda hemisférica 2003-2005 del Plan AGRO. Indica el Director de la Oficina de Seguimiento del Proceso de Cumbres de las Américas que, a partir de la información recibida de Argentina, se destaca la necesidad de involucrar a otros ministerios y al sector privado en la ejecución de acciones específicas no impulsadas por la Secretaría de Agricultura; enfatiza la importancia de que sus Ministros de Agricultura designen o confirmen a sus Delegados Ministeriales, nombren a un Delegado Adjunto y al equipo técnico que los apoye; y reitera el compromiso del IICA para apoyarlos.

- 3.7.3 Posteriormente, el Director de la Oficina de Seguimiento del Proceso de Cumbres de las Américas presenta el cronograma del proceso preparatorio para la Tercera Reunión Ministerial. Para ello explica el cronograma del proceso Cumbre de las Américas presentado por el Canciller Bielsa de la Argentina en la última reunión del GRIC celebrada en Quito en el marco de la Asamblea General de la OEA. Ahí quedó prevista la celebración de la IV Cumbre de las Américas para la primera semana de noviembre de 2005, así como la realización de la última reunión del GRIC previa a la IV Cumbre, en la cual se presentarían los resultados de la Tercera Reunión Ministerial, para inicios de setiembre de 2005. Señala que, para consolidar el posicionamiento de la agricultura y la vida rural en la IV Cumbre de las Américas, los Delegados Ministeriales deben lograr consenso con respecto a la agenda hemisférica del bienio 2006-2007 y a la propuesta ministerial que se hará a la IV Cumbre antes de la Tercera Reunión Ministerial, la cual se deberá llevar a cabo el 30 y 31 de agosto de 2005. A continuación presenta el cronograma del proceso ministerial 2004-2005.
- 3.7.4 El Director General explica que el informe refleja adecuadamente los aspectos centrales del proceso ministerial. Agrega que el IICA apoya a los Delegados Ministeriales y a sus equipos por medio de sus Oficinas en los países. Destaca que la experiencia argentina puso en evidencia que el mandato de los ministerios de agricultura, avalado por los presidentes en la Cumbre Extraordinaria, exige la participación de otros ministerios y del sector privado para poder enfrentar el reto de la pobreza.
- 3.7.5 El Representante de El Salvador informa que, como parte del proceso ministerial, recientemente se desarrolló en su país el taller “Socialización y Validación de la Estrategia de Crecimiento Económico Rural y Reducción de la Pobreza”. Indica que también se elaboró el documento “Acciones de política agropecuaria y agroindustrial – Pacto para el empleo 2004-2009”, en armonía con la Agenda Hemisférica del Plan AGRO. Señala, asimismo, que la tarea de implementación del Plan AGRO 2003-2015 corresponde a los países, pero que el acompañamiento del IICA es sumamente importante.
- 3.7.6 El Representante de Perú destaca que el tema del seguimiento de las políticas y los mandatos presidenciales es crucial. Es enfático en manifestar que el grave problema de las Cumbres (Iberoamericana, de las Américas, de América del Sur y otras) es que a las políticas y mandatos que emanan de ellas no se les da el seguimiento apropiado que asegure su cumplimiento. Menciona que por ello el rol del IICA es fundamental, tanto para realizar dicho seguimiento como para generar iniciativas concretas que permitan el

mejor cumplimiento de los mandatos y la mejor definición de sus programas.

- 3.7.7 El Representante Observador y Delegado Ministerial de Ecuador informa sobre los avances en la implementación del Plan AGRO 2003-2015, y destaca las acciones de divulgación e implementación de dicho Plan que el Gobierno de su país viene realizando. En especial destaca la revisión de la estrategia nacional de desarrollo agropecuario, para lo cual se cuenta con la participación de 16 consejos consultivos por rubros y de seis mesas de concertación, así como el establecimiento del sistema de información de apoyo al diálogo y al seguimiento en materia de agricultura y vida rural. Informa que para el trabajo de implementación del Plan AGRO 2003-2015 se ha designado como Delegado Adjunto un representante del sector privado y un equipo técnico que le brinde apoyo. Ese grupo será responsable de preparar el Informe de Cumplimiento de la Agenda Hemisférica 2003-2005, de apoyar en la elaboración de la segunda Agenda Hemisférica bienal 2006-2007 y de participar en la preparación de la Propuesta Ministerial para la IV Cumbre.
- 3.7.8 El Delegado Ministerial de Ecuador informa sobre los avances en los preparativos de la Tercera Reunión Ministerial (30 y 31 de agosto de 2005) y de la XIII Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura (1 y 2 de setiembre de 2005), las cuales tendrán lugar en Ecuador. Informa que se ha constituido una subcomisión logística con miembros en Quito y en Guayaquil que brindará apoyo a la coordinación general de las reuniones. Expresa su esperanza de que los productores agropecuarios de las Américas resulten favorecidos con la realización de esas importantes reuniones hemisféricas. Finalmente, hace entrega al Director General de un presente como recuerdo de agricultores artesanos de su país.
- 3.7.9 El Director General agradece al Excelentísimo Señor Embajador de Ecuador en Costa Rica Sr. Juan Miguel Leoro Almeida y al Sr. Emilio Barriga Andino, y reconoce el gran apoyo del Gobierno de Ecuador para la preparación de la Tercera Reunión Ministerial y de la XIII Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura, en cumplimiento de la Resolución No. 387 de la JIA, que, atendiendo el ofrecimiento del Gobierno del Ecuador, dispuso realizar ambos eventos en Ecuador.
- 3.8 Clausura
- 3.8.1 La Tercera Sesión Plenaria se levanta a las 12:52 horas.

## CUARTA SESIÓN PLENARIA

### 4.1 *Apertura*

4.1.1 La Cuarta Sesión Plenaria de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo da inicio a las 14:15 horas, bajo la presidencia del señor Bernardo López, Representante de Guatemala.

### 4.2 *Implementación y seguimiento del Plan AGRO 2003-2015 (continuación)*

4.2.1 La Representante suplente de Guatemala menciona los avances logrados en su país en cuanto a la implementación del Plan AGRO 2003-2015 y muestra las coincidencias entre las políticas y objetivos del Gobierno de Guatemala con los objetivos de ese Plan. También presenta los diferentes programas, proyectos y otras acciones de la Política Agrícola 2004-2007, que son coherentes con las 12 celdas de la matriz del “agro-sistema” que representa la base conceptual y metodológica del Plan AGRO.

4.2.2 El Presidente del Comité y Delegado Ministerial de Guatemala manifiesta el reconocimiento de su Gobierno a la labor de la Oficina del IICA en Guatemala, cuyo apoyo permitió actualizar las políticas de Guatemala a la luz del Plan AGRO 2003-2015.

4.2.3 El Representante Observador de Costa Rica agradece la colaboración del Instituto para avanzar en la consecución de los objetivos del Plan AGRO 2003-2015. Menciona que, al igual que Guatemala, actualmente el sector público agropecuario costarricense se encuentra preparando, en conjunto con el sector productivo, una estrategia de competitividad, sustentabilidad y equidad denominada “AGRO 21” y cuyos planteamientos están en línea con el Plan AGRO 2003-2015. Informa sobre el inicio de una estrategia conjunta con alrededor de 43 cadenas agro productivas, con cuyos actores claves se han definido los problemas y las posibles soluciones y las demandas de ellos hacia la institucionalidad pública tanto del sector agropecuario como del no agropecuario. Con base en ello también se ha construido la oferta institucional para dar respuesta a las demandas del sector productivo.

4.2.4 El Representante Observador de Costa Rica también informa de una nueva modalidad de trabajo con las organizaciones productivas, mediante la cual los sectores público y privado definen conjuntamente las políticas y los

planes de acción para las cadenas agroproductivas y se establecen los llamados “acuerdos de competitividad entre el sector público y el privado”. Adelanta que ya se han aprobado varios proyectos que están planteados en la Agenda Nacional, algunos de los cuales cuentan con financiamiento externo.

#### 4.3 Programa de Profesionales Jóvenes

4.3.1 La Directora de Recursos Humanos informa sobre los avances en el desarrollo del Programa de Profesionales Jóvenes. Explica que el programa se encuentra en una fase preliminar y que su objetivo es generar beneficios tanto para los jóvenes como para los Estados Miembros. El Director General comenta que esa iniciativa atraerá a jóvenes profesionales al IICA, a quienes les brindará la oportunidad de adquirir experiencia en temas relevantes de la agricultura y el desarrollo rural. Espera contar con el apoyo de los países para la ejecución del indicado programa.

4.3.2 El Representante de Bahamas se muestra interesado en que todos los Estados Miembros se beneficien con esa iniciativa. El Director General señala que la presencia del Instituto en todos los Estados Miembros facilitará una amplia cobertura geográfica del programa y se compromete a presentar una propuesta a la próxima reunión ordinaria del Comité Ejecutivo.

#### 4.4 Fecha y Sede de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo

4.4.1 El Director General indica que, de acuerdo con el Reglamento del Comité Ejecutivo, se debe definir la sede de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo. Explica que, en ausencia de ofrecimiento de algún Estado Miembro para servir de sede de la reunión, esta se realizaría en la Sede Central del IICA en el primer semestre de 2005.

4.4.2 El Representante de Bahamas comenta que sería un honor ofrecer su país como sede de la indicada reunión, pero previamente desearía conocer el monto estimado que debe aportar su Gobierno para realizarla. El Director General responde que no dispone de esa información en este momento.

4.4.3 El Representante Observador de Ecuador propone que se ofrezca un tiempo prudencial para que el IICA presente al Gobierno de Bahamas un presupuesto estimado del aporte requerido.

4.4.4 Después de consultar con el Asesor Legal y el Secretario Técnico, el Presidente comunica que es posible adoptar la propuesta del Representante Observador de Ecuador. El Director General se compromete a informar sobre el monto estimado del aporte al Gobierno de Bahamas. Asimismo, solicita que, una vez que el Gobierno de Bahamas cuente con esa información, se pronuncie antes de una fecha límite que fije el Comité Ejecutivo para proceder en consecuencia.

4.5 Proyectos de resolución

4.5.1 El Relator lee los siguientes proyectos de resolución: “Estados Financieros del Instituto 2003 e Informe de los Auditores Externos; “Décimo Informe del Comité de Revisión de Auditoría (CRA); “Informe de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales (2004); “Modernización de la Gestión de Recursos Humanos en el IICA”; “Enmiendas al Reglamento de Personal y al Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA”; y “Otorgamiento del Título de Personal Emérito”. Dichos proyectos de resolución se aprueban sin modificaciones.

4.6 Proyecto de resolución no. 412, “Financiamiento para la Formación de Capacidades para la Participación de los Estados Miembros en el Comité de MSF de la OMC”

4.6.1 Se incorporan en el texto varios cambios de estilo. En respuesta a una consulta, el Representante de los Estados Unidos y el Representante Observador de Canadá afirman que sus gobiernos están anuentes a apoyar el fortalecimiento de la participación de los países en el Comité sobre MSF de la OMC. El Representante de Barbados sugiere que el segundo resolutivo se lea “...instituciones financieras regionales e internacionales...” y el Comité Ejecutivo acepta la sugerencia. El proyecto de resolución luego se aprueba en su versión ajustada.

4.7 Otros asuntos

4.7.1 El Representante del Estado Observador Permanente de Israel realiza una presentación sobre el programa mundial de cooperación para la agricultura de su país, el cual consiste en cursos de capacitación impartidos en Israel, cursos sobre el terreno realizados en países beneficiarios y misiones de corto y largo plazo. Como ilustración, describe un proyecto ejecutado en El Salvador en cooperación con el CENTA, y para finalizar su intervención ofrece a otros países interesados programas de capacitación agropecuaria similares.

4.8 Proyecto de resolución “Enmienda al Artículo 73 del Reglamento de la Dirección General y la Norma 2.1(b) del Reglamento Financiero”

4.8.1 El Relator lee el proyecto de resolución, el cual es aprobado con cambios de forma.

4.9 Proyecto de resolución “Preparativos para la Tercera Reunión Ministerial y la Décima Tercera Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura”

4.9.1 El Relator lee el proyecto de resolución. El Comité Ejecutivo acuerda reemplazar la frase “Director General” en el primer resolutivo con “Dirección General”, y la resolución se aprueba con dicha modificación.

4.10 Proyecto de resolución “Fecha y Sede de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo”

4.10.1 El Relator lee el proyecto de resolución. El Representante de Bahamas solicita que el segundo resolutivo especifique la fecha para la cual la Dirección General deberá enviar información acerca del costo de la reunión y el Director General sugiere el 31 de agosto de 2004. El Representante de Bahamas acepta esa propuesta y, después de introducir varios cambios de estilo, se aprueba la resolución.

4.11 Informe del Grupo de Trabajo sobre la Recaudación de Cuotas y el Proyecto de Resolución “Informe de Avance sobre la Recaudación de Cuotas Adeudadas al Instituto y el Cumplimiento con la Resolución 392 de la JIA”

4.11.1 En su capacidad de Presidente del Grupo de Trabajo, el Relator señala que todos los miembros del Grupo han demostrado una gran disposición de trabajar juntos y encontrar soluciones aceptables a los problemas relacionados con las cuotas adeudadas. Solicita a la Sra. Karen Kleinheinz, Jefa de la División de Finanzas, que presente el Anexo A de la resolución, que contiene detalles de la situación de cada país incluido en la lista (Antigua y Barbuda, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Paraguay, Perú, Surinam y Venezuela), lo cual se cumple. Seguidamente, el Asesor Legal explica que, atendiendo a las intervenciones de los Representantes, el proyecto de resolución será revisado para asegurar su coherencia terminológica y especificar cifras exactas para cada país citado en el referido Anexo A.

- 4.11.2 El Presidente del Grupo de Trabajo señala que, en vista de que la mayoría de los países en mora estaban presentes en la reunión del Comité Ejecutivo, el Grupo de Trabajo pidió a todos que se unieran a sus deliberaciones. El Grupo considera que sus recomendaciones para la JIA facilitarán en mucho una aplicación equilibrada de las medidas adoptadas para facilitar la recaudación de cuotas adeudadas.
- 4.11.3 El Representante Observador de Brasil toma la palabra para leer una carta del Viceministro de Agricultura del Brasil dirigida a la Dirección General, en la cual el funcionario expresa su pleno apoyo a las medidas de reestructuración financiera aprobadas por la JIA en su reunión de 2003. Luego reafirma que en adelante su país pagará el equivalente de 1.5 cuotas cada año hasta que se haya cancelado la totalidad de su deuda con el IICA.
- 4.11.4 El Director General agradece al Gobierno y pueblo del Brasil esa manifestación de claro compromiso con el IICA. Asimismo, agradece a los miembros del Grupo de Trabajo por la labor realizada en forma tan expedita. Solicita al Comité Ejecutivo que agregue una oración en que autoriza en forma explícita al Director General para negociar directamente con el Gobierno del Perú con respecto a la oferta de este de facilitar al Instituto el uso de un edificio para cubrir el total de sus cuotas adeudadas. Externa su preocupación en el sentido de que el costo de usar y mantener el edificio no debe exceder el monto que se gasta actualmente en el alquiler de oficinas.
- 4.11.5 Después de una discusión del asunto, el Asesor Legal señala que, según el Reglamento Financiero, la Dirección General está plenamente autorizada a ponderar cuidadosamente cualquier activo ofrecido al Instituto en pago de cuotas adeudadas y asegurar que efectivamente conviene al IICA aceptarlo. A petición del Representante de Colombia, quien considera que las disposiciones del Reglamento Financiero del IICA ofrecen suficiente protección con respecto a cargas financieras no anticipadas, se agrega en la Resolución una oración adicional en ese sentido al párrafo referido a Perú.
- 4.11.6 Después de una consulta hecha por el Representante de Bahamas, se reedita el texto en el Anexo A bajo el encabezado “Todos los Países”, para lograr mayor claridad y para que el significado sea más específico. Se vuelve a leer el texto completo de la resolución y se aprueba en su versión ajustada.
- 4.11.7 El Representante del Perú luego toma la palabra para expresar su satisfacción con la solución lograda por el Comité Ejecutivo y agradece a todos los Estados Miembros su positiva disposición para encontrar formas mediante

las cuales los países paguen sus cuotas atrasadas y de esa manera satisfagan las necesidades del Instituto.

4.12 Clausura

4.12.1 La sesión se levanta a las 17:50 horas.

## SESIÓN DE CLAUSURA

### 5.1 *Apertura*

- 5.1.1 La sesión de clausura se inicia a las 17:57 horas, bajo la presidencia del Sr. Bernardo López, Representante de Guatemala.

### 5.2 *Palabras del Subdirector General*

- 5.2.1 El Subdirector General reconoce el liderazgo del Director General en el proceso de modernización institucional. Informa de su próximo retiro del Instituto y aprovecha la oportunidad para agradecer a los Representantes de los Estados Miembros en el Comité Ejecutivo, al personal del Instituto y en especial a los funcionarios de la Dirección de Administración y Finanzas por el apoyo recibido en su gestión.

### 5.3 *Palabras del Director General*

- 5.3.1 El Director General resalta los esfuerzos realizados por los Representantes de los Estados Miembros para lograr la aprobación de resoluciones importantes para el fortalecimiento de la base financiera y la modernización de la gestión de los recursos humanos del Instituto. Destaca la importancia del trabajo realizado por la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales, que ha reforzado el proceso de toma de decisiones del Instituto y ha contribuido de manera significativa a la agilidad con que este Comité Ejecutivo ha tramitado la apretada agenda en estos dos días. Considera que las fuerzas de la integración y el comercio hemisférico y la necesidad de promover comunidades rurales prósperas son aspectos fundamentales que el Instituto debe tener en cuenta. Agrega que el proceso de reforma del IICA no es solo una plataforma para la transparencia y la credibilidad, sino también un compromiso con un futuro de excelencia técnica y con la responsabilidad de ayudar a reducir la pobreza rural en nuestro Hemisferio.
- 5.3.2 Concluye que el Instituto debe adoptar una agenda de desarrollo que le permita servir como plataforma para promover la integración regional y el comercio, impulsar la cooperación horizontal, dar seguimiento al estado y las perspectivas de la agricultura y vida rural y promover una agenda interagencial para apoyar el desarrollo rural sostenible.

- 5.3.3 El Director General agradece a los Representantes de los Estados Miembros por el apoyo brindado al Instituto y, en especial, al Presidente y al Relator del Comité Ejecutivo por la destacada labor de ambos. Finalmente agradece a los miembros del personal del Instituto que colaboraron en la preparación y realización de la reunión del Comité Ejecutivo y garantizaron su éxito.
- 5.4 *Palabras del Presidente*
- 5.4.1 El Presidente agradece al Director General, al Subdirector General, al Secretario Técnico, a los señores Representantes y al personal del IICA por el apoyo que le brindaron en el ejercicio de su cargo.
- 5.5 *Clausura*
- 5.5.1 La Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo concluye a las 18:23 horas del viernes 23 de julio de 2004.

## **RESOLUCIONES**



**RESOLUCIÓN DE LA VIGÉSIMA TERCERA  
REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO  
APROBADA POR CORRESPONDENCIA**

<b>Resolución No. 407</b>	Fortalecimiento de la cooperación del IICA para el desarrollo sostenible de la agricultura, la preservación de los recursos naturales y la biodiversidad en las comunidades habitadas por los pueblos indígenas del hemisferio
---------------------------	--



**RESOLUCIÓN No. 407**

**FORTALECIMIENTO DE LA COOPERACIÓN DEL IICA PARA EL  
DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGRICULTURA, LA PRESERVACIÓN  
DE LOS RECURSOS NATURALES Y LA BIODIVERSIDAD EN LAS  
COMUNIDADES HABITADAS POR LOS PUEBLOS INDÍGENAS<sup>1</sup>  
DEL HEMISFERIO**

El Comité Ejecutivo, en su Vigésima Tercera Reunión Ordinaria,

**VISTA:**

La propuesta preparada por la delegación de Guatemala y respaldada por las delegaciones de Ecuador y Venezuela “Atención a los asuntos indígenas como parte de las acciones estratégicas del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura”, presentada a la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo.

**CONSIDERANDO:**

Que existe un importante conjunto de definiciones de política para que la comunidad internacional incremente su acción en beneficio de los pueblos indígenas, contenidas en: (i) la Declaración de la Ciudad de Quebec, Canadá, adoptada durante la Tercera Cumbre de las Américas, en la cual se estableció un mandato sobre los pueblos indígenas; y (ii) la Agenda 21 de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Brasil, en 1992;

Que en la Sección 10 del Plan de Acción de la Tercera Cumbre de las Américas, los Jefes de Estado y de Gobierno señalaron que “instruirán a los Ministros de

---

<sup>1</sup> Se entiende como “pueblos indígenas” las comunidades de raíces ancestrales que forman parte de cada Estado Miembro. Asimismo, el término “pueblos” empleado en esta resolución no puede ser interpretado como si tuviera consecuencia alguna respecto de los derechos que les confiere el derecho internacional.

Agricultura para que, durante la próxima reunión de la Junta Interamericana de Agricultura, en cooperación con el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), promuevan una acción conjunta de todos los sectores del agro, orientada al mejoramiento de la agricultura y la vida rural...”, con el fin de implementar los mandatos de la Tercera Cumbre de las Américas en lo que se refiere a agricultura y vida rural, incluidos los asuntos de relevancia para los pueblos indígenas del hemisferio;

Que el IICA y otros organismos internacionales técnicos y financieros tienen capacidades en diferentes temas relevantes para la promoción del desarrollo de los pueblos indígenas, las cuales pueden ser complementadas y potenciadas mediante mecanismos que articulen su acción;

Que el valor de las cosmovisiones, el respeto por la libertad de expresión y la valorización de la diversidad cultural contribuyen al dinamismo social y económico y que, por lo tanto, es importante desarrollar estrategias y metodologías que permitan valorar y respetar las expresiones culturales de los pueblos indígenas.

#### RESUELVE:

1. Encomendar a la Dirección General del IICA que integre un equipo especializado en asuntos indígenas, con personal existente y bajo la Dirección de Desarrollo Rural Sostenible, que prepare y lidere la puesta en práctica con los Estados Miembros de un conjunto de acciones estratégicas dirigidas a promover la prosperidad en las comunidades indígenas de las Américas, sobre la base de un enfoque de desarrollo sostenible que respete la cultura, la preservación de los recursos naturales, las tierras que ancestralmente ocupan y la biodiversidad en los territorios que dichas comunidades habitan.
2. Que para canalizar dichas acciones el IICA, en consulta con los Estados Miembros, prepare una propuesta de proyecto para ser sometida a la consideración de los organismos financieros multilaterales o regionales, con el propósito de conseguir los recursos financieros, tanto para fortalecer las capacidades del Instituto como para implementar las acciones estratégicas indicadas en el punto anterior.
3. Instruir al Director General para que, en el marco de acuerdos interinstitucionales, haga los esfuerzos necesarios para articular las capacidades y movilizar los recursos de las organizaciones nacionales, regionales e internacionales para el financiamiento y desarrollo de

acciones y proyectos de desarrollo con la activa participación de las comunidades habitadas por pueblos indígenas en el hemisferio.

4. Instar a los Estados Miembros para que consideren brindar el apoyo requerido para la puesta en práctica de la presente resolución.



## RESOLUCIONES DE LA VIGÉSIMA CUARTA REUNIÓN

	<i>Página</i>
<i>Política Institucional y Servicios de Cooperación</i>	
<b>Resolución No. 408</b>	Avances en la implementación del PMP 2002-2006 y en el proceso de transformación del Instituto..... 45
<b>Resolución No. 409</b>	Informe Anual del IICA 2003..... 47
<b>Resolución No. 410</b>	Acción del IICA en negocios y comercio agrícola, sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos..... 49
<b>Resolución No. 411</b>	Cumplimiento de las resoluciones del Comité Ejecutivo y de la Junta Interamericana de Agricultura sobre la evaluación del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos del IICA..... 51
<b>Resolución No. 412</b>	Financiamiento para el desarrollo de capacidades de los Estados Miembros para su participación en el Comité de MSF de la OMC..... 53
<b>Resolución No. 413</b>	El Proceso Ministerial 2004-2005 en Preparación de la Tercera Reunión Ministerial, la Décima Tercera Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura y la IV Cumbre de las Américas..... 55
<b>Resolución No. 414</b>	Informe de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales (CCEAG) 2004..... 59

*Asuntos Financieros y Presupuestales*

<b>Resolución No. 415</b>	Estados Financieros del Instituto 2003 e Informe de los Auditores Externos.....	61
<b>Resolución No. 416</b>	Décimo Informe del Comité de Revisión de Auditoría (CRA).....	63
<b>Resolución No. 417</b>	Avances en la recaudación de cuotas adeudadas al Instituto y cumplimiento de la Resolución No. 392 de la JIA.....	64

*Normas, Procedimientos y Gestión Administrativa*

<b>Resolución No. 418</b>	Modernización de la gestión de los recursos humanos del IICA.....	71
<b>Resolución No. 419</b>	Modificaciones al Reglamento de Personal y al Sistema de Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA.....	73
<b>Resolución No. 420</b>	Fortalecimiento de los mecanismos de comunicación interna para la gestión.....	107
<b>Resolución No. 421</b>	Modificación del Artículo 73 del Reglamento de la Dirección General y la Norma 2.1(b) del Reglamento Financiero.....	108

***De los Órganos de Gobierno del IICA y la Reunión Ministerial***

<b>Resolución No. 422</b>	Títulos de Emérito.....	110
<b>Resolución No. 423</b>	Avances en el cumplimiento de las resoluciones de la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo.....	111
<b>Resolución No. 424</b>	Avances en el cumplimiento de las resoluciones de la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura.....	112
<b>Resolución No. 425</b>	Fecha y sede de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo.....	113



IICA/CE/Res.408(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 408**

**AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PMP 2002-2006  
Y EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DEL INSTITUTO**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTOS:

El documento IICA/CE/442(04), “Informe Anual del IICA 2003”, y las presentaciones del Director General del IICA y del Director de la Secretaría de Cooperación Técnica sobre dicho informe y los avances en el proceso de transformación y reposicionamiento del Instituto.

CONSIDERANDO:

Que los Estados Miembros reconocen el importante avance logrado por la presente administración en sus esfuerzos por implementar el Plan de Mediano Plazo 2002-2006;

Que es igualmente importante el trabajo que se viene realizando para posicionar al Instituto como institución líder en las Américas en el apoyo a los países del hemisferio en transformar su agricultura, avanzar hacia la seguridad alimentaria y promover el bienestar de las comunidades rurales; y

Que es necesario concretar un mayor apoyo de los Estados Miembros para cumplir todas las propuestas que contiene el Plan de Mediano Plazo 2002-2006, y lograr el posicionamiento deseado del IICA como institución líder en el apoyo a los países de la región.

**RESUELVE:**

1. Tomar nota del avance logrado en el proceso de implementación del Plan de Mediano Plazo 2002-2006, así como en la modernización y reposicionamiento del Instituto.
2. Instar a los Estados Miembros a concretar iniciativas para el fortalecimiento técnico, administrativo y financiero del Instituto, de modo que la Institución cuente con los medios apropiados para el cumplimiento de su Plan de Mediano Plazo 2002-2006.

IICA/CE/Res.409(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 409**

**INFORME ANUAL DEL IICA 2003**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.442(04), "Informe Anual del IICA 2003".

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 4.f del Reglamento del Comité Ejecutivo establece que a ese órgano de gobierno del Instituto le corresponde recibir, analizar y aprobar el Informe Anual de las actividades realizadas por la Dirección General y tomar la acción que corresponda;

Que la Dirección General elaboró, publicó y distribuyó en los cuatro idiomas oficiales del Instituto el Informe Anual del IICA 2003, cuyo formato y contenido responde a las recomendaciones de la Sexta Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA) y a lo dispuesto en la Resolución IICA/CE/Res.307(XVIII-O/98) de la Décima Octava Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo;

Que el informe en referencia da cuenta de las actividades de cooperación realizadas por el Instituto en el año 2003 y señala asuntos importantes de la vida institucional en sus aspectos programáticos, presupuestales y financieros, y que la información detallada sobre la ejecución de los proyectos, acuerdos, convenios y contratos extra-cuotas se encuentra disponible para consulta en la página Web del Instituto ([www.iica.int](http://www.iica.int)).

**RESUELVE:**

Aprobar el Informe Anual del IICA 2003.

IICA/CE/Res.410(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 410**

**ACCIÓN DEL IICA EN NEGOCIOS Y COMERCIO AGRÍCOLA, SANIDAD  
AGROPECUARIA E INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTAS:

La presentación del tema “Contribución del IICA en la promoción del comercio, los negocios agrícolas, la sanidad agropecuaria y la inocuidad de los alimentos”, y las resoluciones IICA/CE/Res 386 (XXII-O/03) del Comité Ejecutivo e IICA/JIA/Res.382 (XI-O/01) de la Junta Interamericana de Agricultura referidas a la evaluación del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos del IICA.

CONSIDERANDO:

Que los países de las Américas vienen formalizando importantes acuerdos comerciales en los que su exitosa participación depende del fortalecimiento de sus servicios de apoyo y el mejoramiento de sus políticas para potenciar la competitividad de su producción agrícola y agroindustrial; mantener y ampliar su acceso a nuevos mercados y proteger la salud de los consumidores;

Que los compromisos que han asumido los países de las Américas para implementar el Plan AGRO 2003-2015 requieren el fortalecimiento del apoyo del IICA en las áreas de comercio, agronegocios, sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos;

Que esos esfuerzos se han venido implementando con prioridad en el marco de las orientaciones establecidas en el Plan de Mediano Plazo 2002-2006 y dentro de las restricciones presupuestarias por las que atraviesa la Institución, toda vez que la Dirección General ha realizado una importante labor para redireccionar y hacer más eficaz su Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos, asociando esa labor con la promoción de los negocios y el comercio agrícola;

Que los avances logrados muestran que se han cumplido en gran parte las recomendaciones de la Evaluación General Externa del Programa del IICA de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos realizada en 2003;

Que el fortalecimiento del trabajo del Instituto en las áreas de negocios y comercio agrícola, sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos depende del fortalecimiento de sus finanzas y, en particular, de que los Estados Miembros se pongan al día en el pago de sus cuotas para poner en vigencia el uso de recursos adicionales aprobados por la Resolución No. 391 de la JIA, con el fin de reforzar la asignación de recursos para las acciones del Instituto las áreas antes citadas.

RESUELVE:

1. Reconocer los aportes que el Instituto ha venido brindando en sus Estados Miembros en materia de promoción de negocios y del comercio agrícola, sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos, los cuales se han orientado a modernizar y hacer más competitiva la agricultura en el marco del Plan AGRO 2003-2015 y del proceso de integración y consolidación de los tratados de libre comercio (TLC) en las Américas.
2. Reconocer los progresos logrados por la Dirección General en la implementación de la Resolución No. 386 del Comité Ejecutivo y la Resolución No. 382 de la JIA, referidas ambas a la evaluación del indicado programa.
3. Instruir al Director General para que continúe los esfuerzos dirigidos a fortalecer y ampliar los servicios de cooperación del IICA en materia de comercio y negocios agrícolas, sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos en los países del hemisferio, en alianza con organismos nacionales e internacionales.
4. Instar a los Estados Miembros a redoblar esfuerzos para ponerse al día en el pago de sus cuotas, a fin de que el Instituto disponga de los recursos adicionales aprobados por la Resolución 391 de la JIA antes citada, los cuales son esenciales para reforzar la cooperación en la promoción del comercio y los negocios agrícolas.

IICA/CE/Res.411(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 411**

**CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DEL COMITÉ EJECUTIVO Y DE LA JUNTA INTERAMERICANA DE AGRICULTURA SOBRE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SANIDAD AGROPECUARIA E INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS DEL IICA**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

**VISTOS:**

Las resoluciones IICA/CE/Res.386(XXII-O/03) del Comité Ejecutivo y IICA/JIA/Res.382(XI-O/01) de la JIA referidas a la evaluación del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos del IICA;

El documento IICA/CE/Doc.s.n.(04), “Respuesta del IICA a las recomendaciones de la evaluación externa del Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos (SAIA)”.

**CONSIDERANDO:**

Que la Dirección General ha realizado una importante labor para redireccionar y hacer más eficaz el Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos;

Que se han cumplido en gran parte las recomendaciones de la Evaluación General Externa que se hizo al referido programa en el 2003;

Que la sanidad e inocuidad de los alimentos es un elemento central en los esfuerzos que realizan los Estados Miembros del IICA para desarrollar una agricultura más competitiva y para fortalecer el posicionamiento de sus productos de origen agropecuario y agroindustrial en el mercado mundial, protegiendo al mismo tiempo la salud del consumidor.

**RESUELVE:**

1. Reconocer los progresos logrados por la Dirección General en la implementación de la Resolución No. 386 del Comité Ejecutivo y de la Resolución No. 382 de la JIA.
2. Instruir al Director General para que continúe los esfuerzos orientados a fortalecer y ampliar los servicios de cooperación del IICA en materia de sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos en los países del hemisferio, en alianza con organismos nacionales e internacionales.

IICA/CE/Res.412(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: inglés

**RESOLUCIÓN No. 412**

**FINANCIAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS  
ESTADOS MIEMBROS PARA SU PARTICIPACIÓN EN EL  
COMITÉ DE MSF DE LA OMC**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

CONSIDERANDO:

Que todos los países de las Américas han tenido la oportunidad de participar en el desarrollo de capacidades en el Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias (MSF) de la Organización Mundial de Comercio (OMC);

Que tal desarrollo de capacidades ha beneficiado la inocuidad de los alimentos, la sanidad animal y la protección vegetal en el hemisferio y que ello ha tenido impactos importantes y positivos en el comercio agrícola;

Que expertos técnicos de muchos Estados Miembros del IICA, incluidos Canadá, México, Brasil, Argentina, Chile y Estados Unidos de América, se reunieron en junio de 2004 y convinieron en que el Programa de Desarrollo de Capacidades en MSF de la OMC es beneficioso y debería ser considerado como una prioridad;

Que no se han reservado aún los fondos para la sesión de octubre de 2004 sobre desarrollo de capacidades en MSF.

RESUELVE:

1. Solicitar al Director General que, sujeto a la disponibilidad financiera, asigne fondos para facilitar la participación de los Estados Miembros del IICA en la sesión del Comité de Medidas Sanitarias y Fitosanitarias (MSF) de la Organización Mundial de Comercio (OMC) de octubre de 2004.

2. Instruir al Director General a que, en consulta con los Estados Miembros, prepare una propuesta para obtener el apoyo de las instituciones financieras regionales e internacionales, con el fin de fortalecer la participación de los Estados Miembros del IICA en el Comité de MSF de la OMC.
3. Apoyar plenamente al IICA en sus esfuerzos para obtener recursos de fuentes externas para financiar la participación de los Estados Miembros del Instituto en el Comité de MSF de la OMC.

IICA/CE/Res.413(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 413**

**EL PROCESO MINISTERIAL 2004-2005 EN PREPARACIÓN DE LA TERCERA  
REUNIÓN MINISTERIAL, LA DÉCIMA TERCERA REUNIÓN ORDINARIA  
DE LA JUNTA INTERAMERICANA DE AGRICULTURA  
Y LA IV CUMBRE DE LAS AMÉRICAS**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTOS:

El Informe del Delegado Ministerial de Agricultura y Representante Observador del Ecuador y el de la Dirección General del IICA con respecto al proceso ministerial 2004-2005 en preparación de la III Reunión Ministerial sobre Agricultura y Vida Rural (30-31 de agosto, 2005), de la XIII Reunión Ordinaria de la JIA (1-2 de setiembre, 2005), que tendrán lugar en Ecuador, y de la IV Cumbre de las Américas (noviembre, 2005).

CONSIDERANDO:

Que el proceso ministerial 2004-2005 en preparación de la Tercera Reunión Ministerial sobre Agricultura y Vida Rural en el marco del Proceso Cumbres de las Américas requiere una decidida participación de los Ministros de Agricultura del hemisferio y de sus Delegados Ministeriales que conforman el Grupo de Implementación y Coordinación de los Acuerdos sobre Agricultura y Vida Rural (GRICA), así como de los equipos técnicos de apoyo;

Que para realizar ese proceso con efectividad es importante ejecutar acciones conjuntas definidas en un calendario de trabajo que facilite la labor de los Delegados Ministeriales y de la Secretaría que ejerce el IICA en la implementación y seguimiento del Plan AGRO 2003-2015;

Que el Comité Ejecutivo ve con satisfacción los avances en la preparación de la XIII Reunión Ordinaria y de la III Reunión Ministerial.

## RESUELVE:

1. Agradecer y felicitar al Gobierno del Ecuador y a la Dirección General del IICA por los avances en la preparación de la III Reunión Ministerial sobre Agricultura y Vida Rural y de la XIII Reunión Ordinaria de la JIA.
2. Adoptar el calendario que figura en el anexo de la presente resolución como instrumento que facilitará la coordinación del trabajo de los Delegados Ministeriales y de su Foro Hemisférico, el GRICA, así como del apoyo que el IICA brindará a su labor.
3. Instar a los Estados Miembros del IICA, y en particular a sus Ministros de Agricultura, para que promuevan la difusión e implementación del Plan AGRO 2003-2015 y brinden todo el apoyo que su respectivo Delegado Ministerial y equipo técnico, así como el GRICA, requieran para la preparación del Informe sobre la Implementación de la Primera Agenda Hemisférica Bienal 2003-2005 del Plan, de la Segunda Agenda Hemisférica 2006-2007 y de la Propuesta Ministerial para la IV Cumbre de las Américas.

**CONSOLIDACIÓN DE LA AGRICULTURA Y LA VIDA RURAL EN LA  
IV CUMBRE DE LAS AMÉRICAS: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES  
Y RESULTADOS DEL PROCESO MINISTERIAL 2004-2005**

	<b>PROCESO CUMBRE DE LAS AMÉRICAS</b>	<b>PROCESO MINISTERIAL AGRICULTURA Y VIDA RURAL</b>	<b>IICA</b>
Nov. 2005	IV Cumbre (primera semana, Argentina)		
Set. 2005	XXXIX GRIC (último antes de la IV Cumbre)		XIII JIA (1-2 de setiembre, Ecuador)
Ago. 2005		III Reunión Ministerial (30-31 de agosto, Ecuador): se aprueban la Segunda Agenda Hemisférica 2006-2007 y la Propuesta Ministerial a la IV Cumbre	
Julio 2005		Reunión del GRICA*: se alcanza consenso sobre la Agenda Hemisférica 2006-2007	
Junio 2005	XXXVIII GRIC	El GRICA alcanza, por vía virtual, consenso sobre la Propuesta Ministerial para la IV Cumbre	
Mayo 2005			XXV Comité Ejecutivo
Mar 2005	XXXVII GRIC	El GRICA inicia el trabajo de la Agenda Hemisférica 2006-2007 y concluye el primer borrador sobre el Avance de la Implementación del Plan AGRO**	
Oct. 2004	XXXVI GRIC		
Julio 2004		Cronograma definido	XXIV Comité Ejecutivo

\* El GRICA es el Grupo de Implementación y Coordinación de los Acuerdos sobre Agricultura y Vida Rural. Está integrado por los 34 Delegados Ministeriales de Agricultura y se constituye en el foro de esos delegados.

\*\* La implementación del Plan AGRO 2003-2015 es un proceso continuo en los países de las Américas sustentado en el mandato de los Jefes de Estado y de Gobierno emitido en la Cumbre Extraordinaria realizada en Monterrey, México en enero de 2004.

*Los Jefes de Estado y de Gobierno,*

*Nos comprometemos a mantener un esfuerzo sostenido para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones rurales, al promover las inversiones y crear un entorno favorable para el mejoramiento sostenible de la agricultura, a fin de que contribuya al desarrollo social, la prosperidad rural y la seguridad alimentaria. En este contexto, apoyamos la aplicación del Plan de Acción "AGRO 2003-2015" para la Agricultura y la Vida Rural de las Américas, adoptado por la Segunda Reunión Ministerial de Agricultura y Vida Rural, llevada a cabo en la Ciudad de Panamá en noviembre de 2003.*

***Cumbre Extraordinaria de las Américas, 2004  
Párrafo 43, Declaración de Nuevo León***

IICA/CE/Res.414(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 414**

**INFORME DE LA COMISIÓN CONSULTIVA ESPECIAL  
PARA ASUNTOS GERENCIALES (CCEAG) 2004**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El Informe de la Reunión 2004 de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales (IICA/CE/Doc.441(04)).

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en la Resolución IICA/JIA/Res.341(X-O/99), la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales (CCEAG) tiene como objetivo “facilitar un intercambio más regular entre el Director General y los Estados Miembros en materia de iniciativas y asuntos administrativos y financieros, para lograr consenso sobre los asuntos e iniciativas en el Comité ejecutivo y en la Junta Interamericana de Agricultura (JIA)”;

Que el período de vigencia de la CCEAG fue ampliado hasta la realización de la Décima Tercera Reunión Ordinaria de la JIA en el 2005, por medio de la Resolución IICA/JIA/Res.394(XII-O/03) de la Duodécima Reunión Ordinaria de la JIA;

Que el informe de la CCEAG 2004 contiene recomendaciones, tanto para el Comité Ejecutivo como para la Dirección General del Instituto, sobre asuntos de gestión de recursos humanos, recaudación de cuotas adeudadas y otros asuntos de importancia para lograr la sostenibilidad financiera del Instituto y profundizar en su transformación.

**RESUELVE:**

Acoger el Informe de la Reunión 2004 de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales y agradecer a esta por el trabajo realizado.

IICA/CE/Res.415(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 415**

**ESTADOS FINANCIEROS DEL INSTITUTO 2003**  
**E INFORME DE LOS AUDITORES EXTERNOS**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.443(04), “Estados Financieros del Instituto 2003 e Informe de los Auditores Externos”.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 4(d) del Reglamento del Comité Ejecutivo establece que corresponde a este órgano de gobierno examinar los estados financieros del Instituto y, a solicitud de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), o cuando se requiera una decisión de ésta de acuerdo con lo establecido en la Convención del IICA, enviar el informe y las recomendaciones correspondientes a la Junta;

Que los Auditores Externos dan fe del buen manejo de los recursos financieros de la organización durante el ejercicio 2003 y de que la administración del IICA ha procedido de conformidad con lo establecido en los reglamentos del Instituto;

Que el Comité de Revisión de Auditoría (CRA), en su Décimo Informe Anual, establece que ha revisado el Informe de los Auditores Externos y concluye que el trabajo realizado fue completo, de conformidad con las normas del IICA y con los estándares internacionales de auditoría.

**RESUELVE:**

Aprobar los Estados Financieros del Instituto 2003 y el Informe de los Auditores Externos.

IICA/CE/Res.416(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio de 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 416**

**DÉCIMO INFORME DEL COMITÉ DE  
REVISIÓN DE AUDITORÍA (CRA)**

El Comité Ejecutivo, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

**VISTO:**

El documento IICA/CE/Doc.444(04), “Décimo Informe del Comité de Revisión de Auditoría (CRA)”.

**CONSIDERANDO:**

Que la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), en su Séptima Reunión Ordinaria, mediante la Resolución IICA/JIA/Res.231(VII-O/93), estableció el CRA y aprobó su Estatuto;

Que el Artículo 3(k) del Reglamento del Comité Ejecutivo establece que corresponde a dicho órgano de gobierno del Instituto “nombrar a los miembros del CRA y recibir y aprobar los informes y recomendaciones del CRA”.

**RESUELVE:**

1. Aprobar el Décimo Informe del CRA.
2. Agradecer a los miembros del CRA por el valioso trabajo realizado.

IICA/CE/Res.417(XXIV-O/04)

22 – 23 de julio, 2004

Original: español

**RESOLUCIÓN No. 417****AVANCES EN LA RECAUDACIÓN DE CUOTAS ADEUDADAS AL INSTITUTO  
Y CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN No. 392 DE LA JIA**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

**VISTOS:**

Los documentos IICA/CE/Doc.445(04), “Situación financiera del Instituto”, e IICA/CE/Doc.446(04), “Avances en la recaudación de cuotas adeudadas al IICA”.

**CONSIDERANDO:**

Que el pago oportuno de las cuotas al IICA es esencial para que el Instituto opere con normalidad y genere los productos que los Estados Miembros requieren, por lo que es urgente que los países deudores se pongan al día en sus obligaciones con el Instituto;

Que la Resolución No. 392 de la JIA “Propuesta para la recaudación de cuotas adeudadas al Instituto”, estableció “las medidas para la recaudación de cuotas adeudadas al Instituto” (“las medidas”);

Que desde la adopción de las medidas, Ecuador, como caso ejemplar, se ha puesto al día en el pago de sus cuotas, haciendo un aporte equivalente a siete cuotas, y Argentina, Brasil y Uruguay han cumplido debidamente con sus planes de pago acordados con el Instituto;

Que, no obstante esos casos ejemplares y los esfuerzos extraordinarios de la Dirección General para recaudar cuotas atrasadas, quedan algunos Estados Miembros en mora y sujetos a la aplicación de las medidas;

Que en respuesta a una solicitud del Director General, este Comité Ejecutivo estableció un Grupo de Trabajo con el fin de hacer recomendaciones a la plenaria sobre la aplicación de las medidas;

Que el Grupo de Trabajo, después de estudiar a fondo todos los casos de los Estados Miembros deudores, hizo recomendaciones con respecto a la aplicación de las medidas y recomendó que este Comité Ejecutivo presente, para la consideración de la próxima reunión ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), una propuesta para facilitar la aplicación mas equilibrada de las medidas, de conformidad con los mejores intereses del Instituto;

Que en la labor del Grupo de Trabajo y en las sesiones del Comité Ejecutivo se ha demostrado la buena voluntad de los Estados Miembros para cooperar en la búsqueda de soluciones creativas y pragmáticas que mejoren la viabilidad financiera y operativa del Instituto;

Que varios Estados Miembros han ofrecido sus buenos oficios para asistir al Director General en sus esfuerzos para recaudar las cuotas adeudadas al Instituto.

#### RESUELVE:

1. Agradecer a todos los Estados Miembros que, de acuerdo con lo establecido en la Resolución IICA/JIA/RES. 392, se encuentran “al día”, “en situación regular” o en “situación especial” con respecto al pago de sus cuotas.
2. Agradecer al Grupo de Trabajo establecido por este Comité por su eficiencia, creatividad y buena voluntad para proponer recomendaciones prácticas para facilitar la aplicación equitativa y lógica de las medidas.
3. Adoptar las recomendaciones establecidas en el Anexo A de esta resolución e instruir al Director General a que él las ponga en vigor.
4. Agradecer a los países en mora que, como resultado de la labor realizada por el Grupo de Trabajo, se han comprometido a suscribir planes de pago y a hacer los pagos correspondientes.
5. Recomendar que en su próxima reunión ordinaria la Junta Interamericana de Agricultura modifique retroactivamente al 1.º de enero de 2004 las Medidas para la Recaudación de Cuotas Adeudadas al Instituto

establecidas en la Resolución IICA/JIA/Res. 392(XII-O/03), agregando la nueva Sección VI, que se presenta como Anexo B de esta resolución.

6. Instar al Director General a seguir con los esfuerzos para recaudar las cuotas adeudadas al Instituto y a aprovechar las ofertas de los Estados Miembros de acompañarle individual y colectivamente en ese empeño.

## ANEXO A

<b><i>Antigua y Barbuda</i></b>	Solicitar a Antigua y Barbuda que proceda al pago de una cuota anual (US\$5.502) durante el segundo semestre de 2004, como muestra de su intención de pago de adeudos, y que presente al Director General del Instituto, a más tardar en mayo de 2005, un plan para el pago de las cuotas atrasadas.
<b><i>Argentina</i></b>	Reconocer el cumplimiento por parte de Argentina de los compromisos de su plan de pagos, reconociendo su estatus de "situación especial", y solicitar que proceda al pago de US\$1.006.744 durante el segundo semestre de 2004, a fin de completar el pago de un 150% de su cuota anual y mantener su estatus de "situación especial".
<b><i>Brasil</i></b>	Reconocer el cumplimiento por parte de Brasil del compromiso suscrito de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 392 y la formalización por escrito de ese compromiso de pago, reconociendo su estatus de "situación especial", y solicitarle que proceda con el pago de US\$1.190.458 durante el segundo semestre del 2004, a fin de completar el pago de un 150% de su cuota anual y así mantener su estatus de "situación especial".
<b><i>Colombia</i></b>	Solicitar a Colombia que proceda al pago de la deuda acumulada de US\$522.783 antes del 31 de octubre de 2004 y, en caso de que así corresponda, formalice vía carta al Director General, antes del 31 de diciembre de 2004, su compromiso de pago de cualquier monto remanente adeudado.
<b><i>Costa Rica</i></b>	Solicitar a Costa Rica que proceda al pago de una cuota anual (US\$35.761) antes del 31 de octubre 2004 y que presente al Director General del Instituto, antes del 31 de diciembre de 2004, un plan para el pago de las cuotas atrasadas.

<b>Nicaragua</b>	Solicitar a Nicaragua que antes del 31 de octubre de 2004 pague un avance de los montos pendientes según el plan de pago vigente, como señal de su intención de pago, y que informe al Director General del Instituto, antes del 31 de octubre de 2004, sobre las expectativas de pagos adicionales.
<b>Paraguay</b>	Reconocer el compromiso de Paraguay de pagar los adeudos acumulados de US\$233.858, pagando el 50% (US\$116.929) antes del 31 de diciembre, 2004 y el restante 50% antes del 31 de diciembre, 2005; solicitarle que proceda al pago de al menos la mitad de los US\$116.929 comprometidos para 2004 antes del 31 de octubre de 2004 para reconocer su “situación especial”, que proceda al pago del saldo restante para 2004, antes del 31 de diciembre, y finalmente que formalice, vía carta oficial al Director General, su compromiso de pagar US\$116.929 en 2005 y mantener así el estatus de “situación especial”.
<b>Perú</b>	Tomar conocimiento del planteamiento de Perú para la reducción o cancelación de las cuotas adeudadas a cambio de proporcionar al Instituto el uso de un edificio; solicitar que esa propuesta sea revisada en detalle por el Director General del Instituto; autorizar al Director General para que, de conformidad con lo establecido en la Regla 4.20 del Reglamento Financiero, acepte el uso del edificio en pago de las cuotas adeudadas, en el caso de que determine que ello está de acuerdo con los mejores intereses del Instituto; y solicitar que Perú pague US\$112.786 correspondientes a una cuota anual, antes del 31 de octubre de 2004.
<b>Surinam</b>	Reconocer el cumplimiento parcial de Surinam de su compromiso de pago, para acceder a “situación especial”; solicitarle que proceda con el pago de los restantes US\$24.000 comprometidos para 2004 y que presente al Director General del Instituto, antes del 31 de diciembre de 2004, un plan de pagos para cancelar las cuotas adeudadas, para mantener así su estatus de “situación especial”.

<i>Venezuela</i>	Solicitar a Venezuela que antes del 31 de octubre de 2004 proceda al pago del compromiso vigente por US\$1.830.000 y que antes del 31 de diciembre de 2004 formalice, por medio de una comunicación oficial al Director General del Instituto, su compromiso de pagar por lo menos 150% de su cuota anual en los próximos años, y pagar así las cuotas adeudadas acumuladas.
<i>Para todos los países</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitar al Director General que informe a cada Estado Miembro que deba tres o más cuotas y que no esté cumpliendo con su plan de pagos, sobre las implicaciones de una posible aplicación de la Resolución No. 392.</li><li>• En el caso de cualquier Estado Miembro que deba tres o más cuotas y que no cumpla con su plan de pagos, que en el año 2005 se proceda con una reducción presupuestaria del 20% de la asignación de fondos cuota a la Oficina del IICA en ese país, o de un monto equivalente a la contribución anual de cuota de ese país, el que resulte menor.</li></ul>

**ANEXO B****VI. APLICACIÓN DE MEDIDAS**

Si en un caso específico, a juicio del Director General, la ejecución de algunas o de todas las medidas vigentes para la recaudación de cuotas adeudadas no fuera consistente con los intereses mayores del Instituto, el Director General podrá consultar con el Comité Ejecutivo o con la Junta Interamericana de Agricultura, a fin de obtener su criterio antes de aplicarlas. Por medio de ese proceso de consulta, el Comité Ejecutivo o la Junta, según sea el caso, podrá tomar en consideración las propuestas del Director General y autorizar la suspensión de una o de todas las medidas o tomar cualquier otra acción que estime adecuada. Durante este proceso, el Estado Deudor, con debido preaviso, tendrá la oportunidad de explicar su posición a los otros Estados Miembros antes de que el Comité Ejecutivo o la Junta autorice la suspensión de una o todas las medidas. Para los fines de la presente disposición, “los intereses mayores del Instituto” corresponden a los “fines” establecidos en el artículo 3 de la Convención sobre el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y a las políticas y programas adoptados por el Instituto, conforme con los indicados fines.

IICA/CE/Res.418(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio de 2004  
Original: español

## **RESOLUCIÓN No. 418**

### **MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL IICA**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.447(04), "Hacia un sistema inteligente de paridad".

CONSIDERANDO:

Que la modernización de la gestión de los recursos humanos del Instituto, mediante el perfeccionamiento de las normas y la adopción de nuevas tecnologías, es una de las prioridades establecidas en el Plan de Mediano Plazo 2002-2006;

Que el cumplimiento satisfactorio de los mandatos del Instituto depende de la calidad y la disponibilidad de sus recursos humanos;

Que, como parte del proceso de modernización del Instituto, resulta esencial mejorar enfoques, normas, procedimientos y tecnologías para la administración de sus recursos humanos;

Que la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales reconoció, en su Reunión de 2004, la importancia de modernizar y hacer más eficaz la gestión de los recursos humanos del Instituto.

## RESUELVE:

1. Adoptar, como marco de carácter no obligante, para el proceso de modernización de la gestión de los recursos humanos del Instituto, las recomendaciones contenidas en el documento IICA/CE/Doc.447(04), “Hacia un sistema inteligente de paridad”.
2. Encomendar al Director General que adopte las medidas necesarias para continuar avanzando en la modernización de la gestión de los recursos humanos del Instituto, en el marco de los recursos financieros disponibles aprobados por la JIA en su Duodécima Reunión Ordinaria, mediante la Resolución IICA/JIA/Res.390(XII-O/03), “Programa Presupuesto 2004-2005”.
3. Solicitar al Director General que presente a la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo un informe de progreso sobre la modernización de la gestión de los recursos humanos del Instituto y proponga las eventuales medidas adicionales complementarias para la consideración del Comité Ejecutivo y de la JIA.

IICA/CE/Res.419(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio de 2004  
Original: inglés

**RESOLUCIÓN No. 419**

**MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE PERSONAL Y AL  
SISTEMA DE DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES  
DEL PERSONAL DEL IICA**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

Los documentos IICA/CE/Doc.448(04), “Propuesta de enmiendas al Reglamento de Personal”, e IICA/CE/Doc.449(04), “Propuesta de enmiendas al Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA”.

CONSIDERANDO:

Que algunas disposiciones del Reglamento de Personal y del Sistema para la Determinación de las Remuneraciones del Personal del IICA (Sistema de Remuneración) ameritan modificaciones, a fin de reflejar prácticas actuales en el Instituto, clarificar ambigüedades y facilitar la incorporación de las mejoras al Sistema de Recursos Humanos recomendadas por el Director General;

Que en su última reunión la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales consideró y analizó un proyecto de modificación del Reglamento de Personal y del Sistema de Remuneración propuesto por el Director General y que, con base en las observaciones de la Comisión y las observaciones recibidas posteriormente de los miembros de la Comisión y de los otros Estados Miembros del Instituto, el Director General reformó el proyecto para la consideración de este Comité Ejecutivo;

Que de acuerdo con el artículo 3(h) de su Reglamento, el Comité Ejecutivo tiene la facultad de modificar el Reglamento de Personal y el Sistema de Remuneración, siempre y cuando las modificaciones sean consistentes con el Reglamento de la Dirección General y la resolución vigente sobre el programa-presupuesto.

**RESUELVE:**

Adoptar las modificaciones al Reglamento de Personal y al Sistema de Remuneración contenidas en los Anexos A y B.

## ANEXO A

## REGLAMENTO DE PERSONAL

Texto actual	Texto propuesto <sup>1</sup>
<p><b>Introducción</b></p> <p>El Reglamento expuesto en el presente documento amplía y complementa el Reglamento de la Dirección General, Serie Documentos Oficiales No. 22. Este Reglamento constituye las normas de operación del Director General. Las disposiciones de este documento no deberán ser interpretadas como modificaciones a ninguna de las resoluciones de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), sino como complemento de éstas y con el fin de proveer al Director General de las herramientas necesarias para ejercer sus prerrogativas y determinadas responsabilidades.</p>	<p><b>Introducción</b></p> <p>El Reglamento expuesto en el presente documento amplía y complementa el Reglamento de la Dirección General, Serie Documentos Oficiales No. 22. Este Reglamento constituye las normas de operación del Director General. Las disposiciones de este documento no deberán ser interpretadas como modificaciones a ninguna de las resoluciones de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA), sino como complemento de éstas y con el fin de proveer al Director General de las herramientas necesarias para ejercer sus prerrogativas y determinadas responsabilidades.</p>
<p>De acuerdo con los poderes que la Convención le otorga y conforme a las disposiciones del Reglamento de la Dirección General, el Director General constituye la máxima autoridad en todos los asuntos concernientes a las normas establecidas en este Reglamento y únicamente él podrá autorizar excepciones a las disposiciones del mismo.</p>	<p>De acuerdo con los poderes que la Convención le otorga y conforme a las disposiciones del Reglamento de la Dirección General, el Director General constituye la máxima autoridad en todos los asuntos concernientes a las normas establecidas en este Reglamento y únicamente él podrá autorizar excepciones a las disposiciones del mismo.</p>
<p>Junto con el Reglamento de la Dirección General y los mandatos pertinentes de la Junta, el presente Reglamento provee el marco para un</p>	<p>Junto con el Reglamento de la Dirección General y los mandatos pertinentes de la Junta, el presente Reglamento provee el marco para un sistema justo de</p>

<sup>1</sup> El texto eliminado de la norma actual aparece tachado; el texto nuevo está en letras bastardillas y aparece resaltado. El uso del pronombre masculino es neutral con respecto a género, a menos que el contexto claramente sugiera lo contrario.

<p>sistema justo de administración de personal, creando de este modo un ambiente propicio para una mayor eficiencia y armonía en beneficio de todos los miembros del personal del Instituto.</p>	<p>administración de personal, creando de este modo un ambiente propicio para una mayor eficiencia y armonía en beneficio de todos los miembros del personal del Instituto.</p>
<p>Este Reglamento satisface los requisitos señalados en el Artículo 3.h del Capítulo I del Reglamento del Comité Ejecutivo. En este Documento se hace referencia a los Artículos pertinentes del Reglamento de la Dirección General a manera de referencia cruzada, indicándolos entre paréntesis.</p>	<p>Este Reglamento satisface los requisitos señalados en el artículo 3.h del Capítulo I del Reglamento del Comité Ejecutivo. En este documento se hace referencia a los artículos pertinentes del Reglamento de la Dirección General a manera de referencia cruzada, indicándolos entre paréntesis.</p> <p><i>Este Reglamento de Personal contiene un glosario de los términos usados en él y en el documento titulado Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA. El usuario debe consultar el glosario para asegurar la correcta interpretación y aplicación de este Reglamento y del citado Sistema.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La finalidad de esta disposición es recordar a los usuarios del Reglamento que existe un glosario y que las definiciones que contiene son importantes para la aplicación e interpretación de las normas del Reglamento. El hecho de que a menudo los usuarios desconocen el glosario o no lo consultan lleva a malentendidos y errores innecesarios.</p>	

**CAPÍTULO I**  
**ORGANIZACIÓN DE PERSONAL**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>Artículo 1.3 Comité Asesor de Clasificación</b></p> <p>El Director General nombrará un Comité de Recursos Humanos, cuya función será asesorarlo en asuntos relativos a la clasificación de cargos y a la selección del Personal Profesional a ser contratado. Estará integrado por el Subdirector General, los Subdirectores Generales Adjuntos, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Programación y Evaluación y el Director de Recursos Humanos, quien será el Secretario del Comité. El Comité podrá consultar con los Directores de Área, otros Directores, el Asesor Legal u otros funcionarios del Instituto.</p>	<p><del>Artículo 1.3 Comité Asesor de Clasificación</del></p> <p><del>El Director General nombrará un Comité de Recursos Humanos, cuya función será asesorarlo en asuntos relativos a la clasificación de cargos y a la selección del Personal Profesional a ser contratado. Estará integrado por el Subdirector General, los Subdirectores Generales Adjuntos, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Programación y Evaluación y el Director de Recursos Humanos, quien será el Secretario del Comité. El Comité podrá consultar con los Directores de Área, otros Directores, el Asesor Legal u otros funcionarios del Instituto.</del></p> <p><b>Artículo 1.3 Comité Asesor de Recursos Humanos</b></p> <p><i>El Comité Asesor de Recursos Humanos (CARH) actuará como el Comité Asesor Mixto de Reconsideración y el Comité Mixto de Medidas Disciplinarias previstos en este Reglamento y asesorará al Director General sobre otros asuntos relacionados con los recursos humanos. El CARH estará compuesto por un mínimo de tres miembros, de los cuales al menos uno será un funcionario de la Sede Central nombrado por la Asociación de Personal. Sus otros miembros serán nombrados por el Director General. El Director de Recursos Humanos actuará como Secretario del Comité.</i></p>

### ANÁLISIS DE SECCIÓN

Las normas actuales del IICA establecen varios comités especializados de recursos humanos que abarcan los diversos aspectos de la administración de dichos recursos. Ellos son los comités asesores de clasificación, de medidas disciplinarias y de reconsideración. Lamentablemente, el IICA ya no dispone de los recursos necesarios para dotar de personal a todos estos comités ni para coordinarlos. Se podrían lograr ahorros y mayor eficiencia al fusionar estos comités en un solo comité asesor con conocimientos especializados y experiencia en todos los aspectos de la gestión de recursos humanos. El texto de esta norma propuesta es totalmente nuevo.

El Reglamento de la Dirección General (RDG) establece que al menos uno de los miembros de los comités actuales de medidas disciplinarias y de reconsideración sea nombrado por la Asociación de Personal. Es por esta razón que el nuevo comité, que actuará también como Comité de Medidas Disciplinarias y de Reconsideración, debe tener un miembro nombrado por dicha Asociación. Más adelante se propone un nuevo artículo 10.7.3 para eliminar la posibilidad de conflictos de intereses cuando el comité se reúna en su capacidad de Comité Mixto de Reconsideración.

El Comité estará integrado al menos por tres miembros, a fin de facilitar la aplicación del Artículo 10.7.3 sobre conflicto de intereses.

#### Artículo 1.5 Categorías de Personal

##### 1.5.2 Personal Local

- a. Personal Profesional Local: Constituido por especialistas contratados localmente no sujetos a traslados o asignaciones prolongadas en otra sede de trabajo diferente del país en el cual fueron contratados. Estos funcionarios tienen títulos profesionales, y están ligados al Instituto por un contrato de trabajo de conformidad con las leyes laborales del país en el cual han de prestar sus servicios. Su régimen laboral está sujeto además, a las disposiciones pertinentes de los Reglamentos del Instituto y a las normas que no se opongan a estas leyes locales. Estos funcionarios no necesariamente deben ser ciudadanos del país en donde trabajan; no obstante, deberán poseer la documentación necesaria que les

#### Artículo 1.5 Categorías de Personal

##### 1.5.2 Personal Local

- a. (solo se refiere a la versión en español)  
Personal Profesional Local: Constituido por especialistas contratados localmente no sujetos a traslados o asignaciones prolongadas en otra sede de trabajo diferente del país en el cual fueron contratados. Estos funcionarios tienen títulos profesionales y están ligados al Instituto por un contrato de trabajo de conformidad con ~~las leyes laborales~~ **la legislación y las prácticas laborales locales** del país en el cual han de prestar sus servicios. Su régimen laboral está sujeto, además, a las disposiciones pertinentes de los reglamentos del Instituto y a las normas que no se opongan a ~~estas~~ **las** leyes locales. Estos funcionarios no necesariamente deben ser ciudadanos del país en donde trabajan; no obstante, deberán poseer la documentación necesaria que les permita

<p>permita trabajar legalmente en el país. (Artículo 14.b.)</p>	<p>trabajar legalmente en el país. (Artículo 14.b.)</p>
<p>b. Personal de Servicios Generales: Personas que desempeñan tareas para las cuales puede o no necesitarse adiestramiento técnico específico, pero que no requieren indispensablemente título profesional. Se contratan estos funcionarios localmente para desempeñar funciones de apoyo o prestar servicios auxiliares, no sujetos a traslados o asignaciones prolongadas en otra sede de trabajo diferente del país en el cual fueron contratados. Su régimen laboral comprende además las disposiciones reglamentarias pertinentes del Instituto, siempre y cuando éstas no se opongan a las referidas leyes. Estos funcionarios no necesariamente deben ser ciudadanos del país en donde trabajan; no obstante, deberán poseer la documentación necesaria que les permita trabajar legalmente en el país.</p>	<p>b. <u>Personal de Servicios Generales:</u> <del>Personas que</del> Desempeñan tareas para las cuales puede o no necesitarse adiestramiento técnico específico, <del>pero que no requieren</del> y <b>no requerirse</b> indispensablemente título profesional. <del>Se contratan estos funcionarios localmente</del> <b>Su contratación es local, de conformidad con la legislación y las prácticas laborales locales</b>, para desempeñar funciones de apoyo o prestar servicios auxiliares, no están sujetos a traslados o asignaciones prolongadas en otra sede de trabajo diferente del país en el cual fueron contratados. Su régimen laboral comprende, además, las disposiciones reglamentarias pertinentes del Instituto, siempre y cuando estas no se opongan a <del>las referidas leyes locales</del> <b>las leyes laborales locales</b>. Estos funcionarios no <del>necesariamente</del> deben ser <b>necesariamente</b> ciudadanos del país en donde trabajan; no obstante, deberán poseer la documentación necesaria que les permita trabajar legalmente en el país.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La modificación de la parte a. solo se refiere a la versión en idioma español. El texto original de esta norma está escrito en inglés, el cual, en la línea 5, se refiere a "laws and practices". La versión en español omite la referencia a las prácticas, por lo que esta se le ha agregado para compatibilizarlo con el texto en inglés.</p> <p>El cambio en la parte b. subsana una omisión involuntaria en la primera oración del texto de este artículo, que data del año 2001, que fue cuando se modificó por última vez. La definición en inglés del artículo sobre Personal Profesional Local se refiere a "esas leyes y prácticas locales". Falta una referencia similar en la primera oración de la parte en español. Para solucionar este problema sugerimos que el nuevo texto arriba resaltado se agregue a este artículo.</p>	

**REGLAMENTO DE PERSONAL**

**CAPÍTULO III  
DEBERES, OBLIGACIONES Y PRIVILEGIOS**

Texto actual	Texto propuesto
	<p><b>Artículo 3.10 Privilegios, Inmunidades y Exenciones</b></p> <p><b>3.10.3</b> <i>Los privilegios e inmunidades acordados a los funcionarios por los Estados Miembros mediante acuerdos, legislación o costumbre y práctica, se otorgan en el interés del Instituto y no en beneficio personal de los propios interesados. El Director General puede suspender en cualquier momento la inmunidad de cualquier funcionario cuando, a criterio del Director General, dicha inmunidad obstaculice el ejercicio de la justicia, y puede suspenderse sin perjuicio de los intereses del Instituto.</i></p> <p><b>3.10.4</b> <i>Sin perjuicio de los privilegios e inmunidades antes mencionados, los funcionarios tienen la obligación de respetar las leyes vigentes en su lugar de destino o las de cualquier Estado miembro en el que se encuentren en misión oficial o al cual hayan sido asignados.</i></p> <p><b>3.10.5</b> <i>Antes de abandonar su lugar de destino, jubilarse o separarse del servicio por cualquier otra razón, un funcionario que no sea ciudadano o residente del país en el que esté destinado y contra el que se halle pendiente una acción civil ante cualquier tribunal de dicho lugar, relacionada con actividades para las cuales los acuerdos y leyes correspondientes no contemplan inmunidad o en relación con las cuales la inmunidad haya sido suspendida, debe designar un representante que resida en dicho lugar de destino. El funcionario</i></p>

	<p><i>autorizará a tal agente a actuar en el proceso resultante de la mencionada acción civil, y en el caso de que se haya dictado sentencia definitiva contra dicho funcionario, a recibir los sueldos, pensiones u otras remuneraciones que le sean adeudadas por la Dirección General, de manera que pueda disponer de tales sueldos, pensiones o remuneraciones en cumplimiento de la sentencia. Si el funcionario no designa un agente, la Dirección General podrá designarlo en su nombre. Cualquier agente designado en virtud del presente párrafo deberá ser residente del lugar de destino o de cualquier otra localidad que la Dirección General considere apropiada.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>El texto de esta norma propuesta es totalmente nuevo. La finalidad de esta disposición es recordar a los funcionarios que los privilegios e inmunidades que les son otorgados por los Estados Miembros son exclusivamente para permitir que el Instituto cumpla con sus funciones y logre sus objetivos. Asimismo, les recuerda que tales privilegios e inmunidades no eximen al funcionario de su deber de respetar las leyes locales. Por último, otro objetivo es asegurar que los funcionarios no abusen de dichos privilegios e inmunidades y cumplan con sus responsabilidades legales antes de salir de su sede de trabajo. Este texto es idéntico al adoptado para esta finalidad por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos a petición de varios Estados Miembros, principalmente para asegurar que el personal cumpla con sus obligaciones con respecto a los servicios de ayuda en el ámbito doméstico y no intente evadirlas por medio de sus inmunidades.</p>	

**REGLAMENTO DE PERSONAL**

**CAPÍTULO IV**

**SALARIOS, SUBSIDIOS, BENEFICIOS Y AJUSTES**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>4.2.8 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará una bonificación en reconocimiento por años de servicio a todo funcionario del Personal Profesional Internacional que haya completado dos años de servicio y que renuncie, o cuyo nombramiento termine por razones de salud, por eliminación del contrato de trabajo, jubilación o fallecimiento. (Artículos 63 y 64)</p>	<p><b>4.2.8 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará una bonificación en reconocimiento por años de servicio <b>continuo como miembro del personal</b> a todo funcionario <b>miembro</b> del Personal Profesional Internacional que haya completado dos años de servicio como <b>miembro del personal</b> y que renuncie, o cuyo nombramiento <b>como miembro del personal</b> termine por razones de salud, <del>por</del> eliminación del contrato de trabajo, <del>por</del> jubilación o <del>por</del> fallecimiento. (Artículos 63 y 64)</p>
<p align="center"><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La finalidad de las correcciones incorporadas al texto de esta norma es aclarar y dar orientación para la aplicación razonable de las normas que rigen el pago de la bonificación por reconocimiento de años de servicio, cuando un funcionario con antecedentes de buen comportamiento deja el servicio. Algunos han cuestionado si en el otorgamiento del beneficio se debería tener en cuenta todo tipo de servicio, incluido el prestado en condición de contratista independiente, voluntario o empleado de contratistas independientes. Obviamente, tal y como lo indica la práctica en otras organizaciones internacionales en lo que concierne a pagos por terminación de servicios, la finalidad de esta norma es precisar que únicamente se tomarán en cuenta los servicios prestados en calidad de funcionario. De manera análoga y tal como lo indica el cuadro en la sección 4.8(b) de la Parte I del <u>Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA</u> (“el Sistema de Remuneraciones”), se pretende que, como en otras organizaciones, el beneficio tome en cuenta únicamente el servicio continuo.</p>	

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### CAPÍTULO IV

#### *SALARIOS, SUBSIDIOS, BENEFICIOS Y AJUSTES*

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>4.2.10 Bonificación por Mérito</b></p> <p>El Director General podrá otorgar una bonificación especial por niveles de desempeño excepcionalmente elevados, según se evidencie a través de los procedimientos de Evaluación de Desempeño.</p>	<p><b>4.2.10 Bonificación por Mérito</b></p> <p><del>El Director General podrá otorgar una bonificación especial por niveles de desempeño excepcionalmente elevados, según se evidencie a través de los procedimientos de Evaluación de Desempeño.</del></p> <p><i>Los miembros del Personal Profesional Internacional son elegibles para recibir una bonificación por mérito, según las condiciones establecidas en el Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA.</i></p>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>El texto de esta norma propuesta es totalmente nuevo. Mediante los cambios propuestos en el Sistema de Remuneraciones se prevé la posibilidad de pagar una bonificación a todo funcionario que, mediante evaluación, obtenga al menos la calificación de “totalmente satisfactorio”. El actual texto de la norma 4.2.10 hace elegibles para recibir la bonificación solo a aquellos funcionarios calificados en “niveles excepcionalmente altos” de desempeño. Esto hace necesario un nuevo texto para este artículo, de manera que sea coherente con la modificación de la disposición sobre bonificaciones realizada en el Sistema para la Determinación de las Remuneraciones.</p>	

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>4.3.5 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará al Personal Profesional Local una bonificación en reconocimiento de años de servicio, conforme a las disposiciones del Sistema de Remuneraciones.</p>	<p><b>4.3.5 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará a miembros del Personal Profesional Local una bonificación en reconocimiento de años de servicio <i>continuo como miembro del personal</i>, conforme a las disposiciones del Sistema de Remuneraciones.</p>
Texto actual	Texto propuesto
<p><b>4.4.3 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará al Personal de Servicios Generales una bonificación por años de servicio, de conformidad con las disposiciones del Sistema de Remuneraciones.</p>	<p><b>4.4.3 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Se pagará a miembros del Personal de Servicios Generales una bonificación en reconocimiento de años de servicio <i>continuo como miembro del personal</i>, conforme a las disposiciones del Sistema de Remuneraciones.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La finalidad de las correcciones al texto de esta norma es aclarar y dar cierta orientación para la aplicación razonable de las disposiciones que rigen el pago de la bonificación por reconocimiento de años de servicio, cuando un funcionario con antecedentes de buen comportamiento deja el servicio. Algunos han cuestionado si para el otorgamiento del beneficio se debería tener en cuenta todo tipo de servicio, incluido el prestado en condición de contratista independiente, voluntario o empleado de contratistas independientes. Obviamente, tal y como lo indica la práctica en otras organizaciones internacionales en lo que concierne a pagos por terminación de servicios, la finalidad de esta norma es precisar que únicamente se tomarán en cuenta los servicios prestados en calidad de funcionario. De manera análoga y tal como lo indica el cuadro en la sección 4.8(b) de la Parte I del <u>Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA</u> (“el Sistema de Remuneraciones”), se pretende que para otorgar el beneficio se tome en cuenta únicamente el servicio continuo.</p>	

**REGLAMENTO DE PERSONAL**

**CAPÍTULO V  
CAMBIO DE POSICIÓN Y DE FUNCIONES**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>Artículo 5.8 Evaluación de Desempeño</b></p> <p>5.8.1 Con el objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, todo oficial encargado que tenga miembros del personal directamente bajo su supervisión, llevará a cabo una revisión y evaluación de éstos en forma periódica, por lo menos una vez cada dos años. Además de estas evaluaciones por parte de los supervisores inmediatos, habrá un sistema de evaluación y revisión por parte de niveles de supervisión de mayor rango, si fuese necesario. Para la calificación de los miembros del personal se tomarán en cuenta sus habilidades técnicas y administrativas. La evaluación tendrá por objeto determinar el grado de eficiencia del funcionario, sus deficiencias y su capacidad actual y potencial. (Artículo 39)</p>	<p><b>Artículo 5.8 Evaluación de Desempeño</b></p> <p>5.8.1 Con el <del>objeto</del> <b>objetivo</b> de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, todo <del>oficial</del> <del>encargado</del> <b>miembro del personal</b> que tenga a <del>otros</del> <del>miembros del personal</del> <del>directamente</del> <del>bajo</del> <del>su</del> <del>supervisión</del> <b>funciones de supervisión del personal</b> llevará a cabo <b>realizará</b> una revisión y evaluación de éstos <b>sus subordinados</b> en forma periódica, por lo menos una vez <del>cada dos años</del> <b>al año</b>. Además de estas evaluaciones por parte de los supervisores inmediatos, habrá un sistema de evaluación y revisión desde niveles de supervisión de mayor rango, si fuese necesario. Para la calificación de los miembros del personal se tomarán en cuenta sus habilidades técnicas y administrativas. La evaluación tendrá por objeto determinar el grado de eficiencia <b>del miembro del personal</b>, sus deficiencias y sus aptitudes reales y potenciales. (Artículo 39)</p>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La finalidad de esta modificación es ajustar esta norma al nuevo sistema de evaluación, que contempla evaluaciones anuales.</p>	

**REGLAMENTO DE PERSONAL**

**CAPÍTULO V  
CAMBIO DE POSICIÓN Y DE FUNCIONES**

Texto actual	Texto propuesto
	<p><b>Artículo 5.8 Evaluación de Desempeño</b></p> <p><i>5.8.9 Las siguientes disposiciones se aplican exclusivamente a la apelación de evaluaciones:</i></p> <p><i>a. Un miembro del personal que desee apelar su evaluación puede indicar su desacuerdo en el lugar indicado en el formulario de evaluación y presentarlo a la Dirección de Recursos Humanos (DRH) antes del vencimiento del plazo establecido, con un memorando en el cual explique las razones concretas de su desacuerdo.</i></p> <p><i>b. La DRH examinará la apelación y notificará al funcionario su decisión de no modificar la evaluación o de remitir el caso al Comité de Revisión de Evaluaciones del Desempeño (CRED).</i></p> <p><i>c. El CRED contará con al menos un funcionario de la Sede Central nombrado por la Asociación de Personal como su representante y otros nombrados por el Director General.</i></p> <p><i>d. Si la decisión de dejar la evaluación sin cambios no satisface al miembro del personal, este puede solicitar una reconsideración de tal evaluación, dirigiendo un memorando al Director de Recursos Humanos dentro de los veinte días laborales siguientes a la recepción de la notificación de que la evaluación queda sin modificación. El Director de Recursos Humanos enviará esta solicitud inmediatamente al CRED para su reconsideración y evaluación.</i></p>

	<p><i>e. Las disposiciones sobre audiencia y reconsideración establecidas en el Capítulo X del presente Reglamento de Personal no se aplican a la apelación de una evaluación. Más bien, la primera revisión que realiza la DRH descrita en la sección b, supra, corresponde a la audiencia requerida conforme lo dispone el artículo 65 del RDG. La reconsideración que realice el CRED, junto con la decisión final del Director General establecida conforme a esta norma, es la reconsideración prevista en los artículos 66-67 del RDG.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>El texto de esta norma propuesta es totalmente nuevo. La finalidad de este artículo es agilizar el procedimiento interno para la presentación de reclamos, en cuanto a la consideración y reconsideración de las evaluaciones. Según las normas del Instituto, todo funcionario tiene derecho a una audiencia y a la reconsideración de cualquier decisión que afecte sus intereses, como puede ser el caso de la evaluación anual. El proceso de evaluación también le garantiza a cada funcionario el derecho a una revisión en dos pasos. Sin esta norma, cada reclamo sobre una evaluación tendría que pasar por cuatro niveles de revisión antes de reunir los requisitos para ser sometido a un foro judicial. Primero iría a la DRH para una revisión, después al CRED y luego, si el funcionario aún no estuviere satisfecho, a una Audiencia y a otra reconsideración más por el Comité de Reconsideración. Ese procedimiento sería costoso y lento de administrar, con perjuicio tanto para el Instituto como para el funcionario.</p> <p>Esta nueva norma 5.8.9 evitaría el gasto innecesario debido a múltiples revisiones y aceleraría el proceso, al adaptarse la revisión especial que establece el Sistema de Evaluación como la Audiencia y Reconsideración requeridas conforme al RDG. La inclusión de una persona designada por la Asociación de Personal en el CRED satisface el requisito de que funja como miembro del Comité de Reconsideración un funcionario nombrado por dicha Asociación.</p>	

**REGLAMENTO DE PERSONAL**

**CAPÍTULO X**  
**DISCIPLINA Y RECONSIDERACIÓN**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>Artículo 10.4 Comité Mixto de Medidas Disciplinarias</b></p> <p>10.4.1 El Director General deberá nombrar un cuerpo asesor denominado Comité Mixto de Medidas Disciplinarias que será el encargado de asesorarlo en todo lo relativo a medidas disciplinarias y su aplicación. (Artículo 57)</p> <p>10.4.2 El Comité Mixto estará constituido por tres funcionarios, de la siguiente manera:</p> <p>a. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por el Director General.</p> <p>b. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por la Asociación de Personal y que ocuparán sus cargos por un período no mayor de 12 meses.</p> <p>c. Un presidente titular y dos suplentes designados por el Director General, elegidos de una lista de diez funcionarios del personal que el Comité de Recursos Humanos (Artículo 2.3.1) confeccionará anualmente de acuerdo con la Asociación de Personal. Si aconteciere que durante el</p>	<p><b>Artículo 10.4 Comité Mixto de Medidas Disciplinarias</b></p> <p><del>10.4.1 El Director General deberá nombrar un cuerpo asesor denominado Comité Mixto de Medidas Disciplinarias que será el encargado de asesorarlo en todo lo relativo a medidas disciplinarias y su aplicación. (Artículo 57)</del></p> <p><del>10.4.2 El Comité Mixto estará constituido por tres funcionarios, de la siguiente manera:</del></p> <p><del>a. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por el Director General.</del></p> <p><del>b. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por la Asociación de Personal y que ocuparán sus cargos por un período no mayor de 12 meses.</del></p> <p><del>c. Un presidente titular y dos suplentes designados por el Director General, elegidos de una lista de diez funcionarios del personal que el Comité de Recursos Humanos (Artículo 2.3.1) confeccionará anualmente de acuerdo con la Asociación de Personal. Si aconteciere que durante el</del></p>

<p>transcurso del año alguna de las personas que aparece en la lista no pudiese desempeñar el cargo, se hará una selección de sustitutos en la misma forma que los que aparecen en la lista original.</p> <p>10.4.3 Los miembros del Comité Mixto podrán ser confirmados nuevamente en estas funciones por periodos sucesivos.</p> <p>10.4.4 El Comité Mixto, por decisión de la mayoría de sus miembros y cuando lo considere procedente, podrá declarar que uno de sus miembros no debe conocer de un asunto determinado, en vista de las relaciones existentes entre ese miembro y el funcionario afectado, o bien, por la naturaleza del asunto en consideración. El Comité Mixto podrá, asimismo, dispensar a cualquiera de sus miembros de participar en el conocimiento de un asunto determinado. En tales casos el miembro dispensado deberá ser sustituido por uno de los respectivos suplentes.</p> <p>10.4.5 Los titulares y los suplentes que han sido nombrados de acuerdo con el Artículo 10.4.2.a, b y c, podrán ser reemplazados de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 10.4.2. En cualquier caso, si una vez que hubiere comenzado el conocimiento de un asunto, los titulares y los suplentes no pudiesen desempeñar sus cargos y tuviesen que ser sustituidos, la audiencia se dará por terminada y no se dará inicio a una nueva audiencia sino hasta</p>	<p><del>transcurso del año alguna de las personas que aparece en la lista no pudiese desempeñar el cargo, se hará una selección de sustitutos en la misma forma que los que aparecen en la lista original.</del></p> <p><del>10.4.3 Los miembros del Comité Mixto podrán ser confirmados nuevamente en estas funciones por periodos sucesivos.</del></p> <p><del>10.4.4 El Comité Mixto, por decisión de la mayoría de sus miembros y cuando lo considere procedente, podrá declarar que uno de sus miembros no debe conocer de un asunto determinado, en vista de las relaciones existentes entre ese miembro y el funcionario afectado, o bien, por la naturaleza del asunto en consideración. El Comité Mixto podrá, asimismo, dispensar a cualquiera de sus miembros de participar en el conocimiento de un asunto determinado. En tales casos el miembro dispensado deberá ser sustituido por uno de los respectivos suplentes.</del></p> <p><del>10.4.5 Los titulares y los suplentes que han sido nombrados de acuerdo con el Artículo 10.4.2.a, b y c, podrán ser reemplazados de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 10.4.2. En cualquier caso, si una vez que hubiere comenzado el conocimiento de un asunto, los titulares y los suplentes no pudiesen desempeñar sus cargos y tuviesen que ser sustituidos, la audiencia se dará por terminada y no se dará inicio a una nueva audiencia sino hasta que haya sido nombrado un</del></p>
--	--

<p>que haya sido nombrado un nuevo miembro en el Comité a tenor de las disposiciones del Artículo 10.4.4.</p>	<p><del>nuevo miembro en el Comité a tenor de las disposiciones del Artículo 10.4.4.</del></p> <p><i>10.4.1 El Comité Mixto de Medidas Disciplinarias requerido conforme al artículo 57 del RDG es el Comité Asesor de Recursos Humanos establecido conforme al artículo 1.3 de este Reglamento de Personal. Las recomendaciones hechas por el Comité al Director General tienen únicamente el carácter de asesoría.</i></p> <p><i>10.4.2 Las referencias al Comité Mixto de Medidas Disciplinarias que aparecen en este Reglamento de Personal y en otras normas del Instituto se refieren y aplican al Comité Asesor de Recursos Humanos en el ejercicio de sus funciones disciplinarias.</i></p>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>El texto propuesto de esta norma es totalmente nuevo. La finalidad de las modificaciones a este artículo es ajustarlo a la decisión de crear el CARH. El Instituto ya no tiene los recursos para contar con distintos comités que atiendan asuntos relacionados con recursos humanos. La decisión de usar el CARH como un comité disciplinario hace innecesarias las disposiciones detalladas en la versión actual de la norma 10.4 del Reglamento de Personal sobre selección, reemplazo y procedimientos de trabajo de los comités.</p>	
<p><b>Texto actual</b></p>	<p><b>Texto propuesto</b></p>
<p><b>Artículo 10.7 Comité Asesor Mixto de Reconsideración</b></p> <p>10.7.1 Cuando un caso es presentado al Director General para reconsideración, éste establecerá un cuerpo asesor denominado Comité Asesor Mixto de Reconsideración, el cual le brindará asesoría en la revisión del caso de acuerdo con el inciso 10.5.1. (Artículo 67)</p>	<p><b>Artículo 10.7 Comité Asesor Mixto de Reconsideración</b></p> <p><del>10.7.1 Cuando un caso es presentado al Director General para reconsideración, éste establecerá un cuerpo asesor denominado Comité Asesor Mixto de Reconsideración, el cual le brindará asesoría en la revisión del caso de acuerdo con el inciso 10.5.1. (Artículo 67)</del></p>

<p>10.7.2 El Comité Asesor Mixto de Reconsideración estará constituido por tres miembros, de la siguiente manera:</p> <p>a. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por el Director General.</p> <p>b. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por la Asociación de Personal.</p> <p>c. Un Presidente designado para cada caso por el Director General elegido de una lista de diez funcionarios, que será elaborada anualmente por el Comité de Recursos Humanos, con la aprobación de la Asociación de Personal (inciso 2.3.1).</p>	<p><del>10.7.2 El Comité Asesor Mixto de Reconsideración estará constituido por tres miembros, de la siguiente manera:</del></p> <p><del>a. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por el Director General.</del></p> <p><del>b. Un miembro titular y dos suplentes que sustituirán al titular en caso necesario, designados por la Asociación de Personal.</del></p> <p><del>e. Un Presidente designado para cada caso por el Director General elegido de una lista de diez funcionarios, que será elaborada anualmente por el Comité de Recursos Humanos, con la aprobación de la Asociación de Personal (inciso 2.3.1).</del></p> <p><b>10.7.1 El Comité Asesor Mixto de Reconsideración requerido conforme al artículo 67 del RDG es el Comité Asesor de Recursos Humanos establecido conforme a la norma 1.3 de este Reglamento de Personal. Las recomendaciones hechas por el Comité al Director General tienen únicamente el carácter de asesoría.</b></p> <p><b>10.7.2 Las referencias al Comité Asesor Mixto de Reconsideración contenidas en este Reglamento de Personal y otras normas del Instituto se refieren y se aplican al Comité Asesor de Recursos Humanos en el ejercicio de sus funciones en materia de reconsideración.</b></p> <p><b>10.7.3 A solicitud del miembro del personal interesado, un integrante del Comité Asesor Mixto de Reconsideración que previamente asesoró en el Comité Asesor de Recursos Humanos sobre el asunto</b></p>
---	---

	<i>bajo reconsideración deberá ser reemplazado por otro, a fin de evitar posibles conflictos de intereses.</i>
<b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b>	
<p>El texto de esta norma propuesta es totalmente nuevo. La finalidad de las modificaciones a esta norma es ajustarla a la decisión de crear el CARH. El Instituto ya no tiene los recursos para operar varios comités distintos que atiendan asuntos de recursos humanos. La decisión de usar el CARH como un Comité de Reconsideración hace innecesarias las disposiciones detalladas en la versión actual de la norma 10.7 del Reglamento de Personal sobre selección, reemplazo y procedimientos de trabajo de los comités. El objetivo del Artículo 10.7.3 es evitar posibles conflictos de interés.</p>	

## REGLAMENTO DE PERSONAL

### APÉNDICE

Texto actual	Texto propuesto
<b><u>Definiciones</u></b>	<b>Definiciones</b>  <b>Glosario</b>
	<p><i>RDG: sigla de “Reglamento de la Dirección General”.</i></p> <p><i>Sistema de Remuneraciones: documento intitulado “Sistema para la Determinación de Remuneraciones del Personal del IICA”.</i></p> <p><i>Años de servicio: tiempo de servicio como miembro del personal del Instituto, que no comprende servicio como consultor, contratista independiente de otra naturaleza, empleado o agente de otro contratista independiente que presta un servicio al Instituto.</i></p>

**ANÁLISIS DE SECCIÓN**

La finalidad de estas definiciones adicionales es facilitar la aplicación e interpretación uniformes del Reglamento de Personal. El adjetivo “continuo” no se incluye en la definición de años de servicio, porque algunos artículos toman en cuenta todos los años de servicio, sean estos continuos o no lo sean.

**ANEXO B****SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES  
DEL PERSONAL DEL IICA****INTRODUCCIÓN**

Texto actual	Texto propuesto <sup>1</sup>
	<p><i>Las definiciones contenidas en el glosario que forma parte del Reglamento de Personal del IICA se aplican en este documento. Para interpretar y aplicar correctamente los términos usados en este documento, se recomienda consultar dicho glosario.</i></p>

<sup>1</sup> El texto eliminado de la norma actual aparece tachado; el texto nuevo está en letras bastardillas y aparece resaltado. El uso del pronombre masculino es neutral con respecto a género, a menos que el contexto claramente sugiera lo contrario.

### ANÁLISIS DE SECCIÓN

La finalidad de la disposición propuesta es recordar a los usuarios que existe un glosario y que las definiciones contenidas en él son de importancia fundamental para la aplicación e interpretación del Reglamento de Personal y el Sistema de Remuneración. El hecho de que a menudo los usuarios desconocen el glosario o no lo consultan lleva a malentendidos y errores innecesarios.

## SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

### PARTE I

#### *PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL*

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>b. Las diferencias salariales entre los niveles o clases están determinadas por un porcentaje fijo del primer paso del nivel inmediatamente anterior. Desde P-1 hasta P-5, ese porcentaje es 21%. Desde P-5 hasta D-2, ese porcentaje es 13%. Hay 20 pasos dentro de cada nivel o clase desde P-1 hasta P-5, establecidos en un monto fijo, basado en un porcentaje del sueldo de P-1, paso 1. En los niveles P-6, D-1 y D-2 hay 10 pasos en cada uno. Los primeros 10 pasos de cada uno de los niveles se establecen a un 3.5% del sueldo del P-1, paso 1 y los pasos de 10 a 20 se establecen a un 2% del P-1, paso 1.</p> <p>Los primeros 10 pasos estarán accesibles como niveles de ingreso y para promociones por antigüedad y desempeño satisfactorio. Aquellos pasos más allá del paso 10, estarán disponibles únicamente a través de antigüedad y desempeño a un nivel satisfactorio.</p>	<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>b. Las diferencias salariales entre los niveles o clases están determinadas por un porcentaje fijo del primer paso del nivel inmediatamente anterior. Desde P-1 hasta P-5, ese porcentaje es 21%. Desde P-5 hasta D-2, ese porcentaje es 13%. Hay 20 pasos dentro de cada nivel o clase desde P-1 hasta P-5, establecidos en un monto fijo, basado en un porcentaje del sueldo de P-1, paso 1. En los niveles P-6, D-1 y D-2 hay 10 pasos en cada uno. Los primeros 10 pasos de cada uno de los niveles se establecen a un 3.5% del sueldo del P-1, paso 1 y los pasos de 10 a 20 se establecen a un 2% del P-1, paso 1.</p> <p>Los primeros 10 pasos estarán accesibles como niveles de ingreso y para promociones por antigüedad y desempeño satisfactorio. Aquellos pasos más allá del paso 10, estarán disponibles únicamente a través de antigüedad y desempeño a un nivel satisfactorio.</p>

### ANÁLISIS DE SECCIÓN

El texto eliminado de esta norma hace referencia a los pasos de la escala salarial y a las diferencias porcentuales entre ellos. La Dirección General propone reducir el número de pasos dentro de cada grado de veinte a un número más compatible con las escalas salariales de otros organismos interamericanos. La reducción de pasos se compensará con una mayor oportunidad para el personal de ganar bonificaciones, si el desempeño es totalmente satisfactorio o mejor. Es necesario modificar el texto para facilitar la adopción de este nuevo concepto de un sistema de compensación más moderno y más directamente relacionado con el desempeño individual.

## SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

### PARTE I

#### PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>d. Los aumentos salariales para funcionarios(as) individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.</li> <li>ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</li> <li>iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iv. Mediante promoción</li> </ul>	<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>d. Los aumentos salariales para <del>funcionarios(as) individuales</del> <b>miembros del personal</b> serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. <b>supra</b></li> <li>ii. <del>Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</del></li> <li>ii. iii. Por mérito (cuando el desempeño es <b>totalmente</b> satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iii. iv.— Mediante promoción</li> </ul>

### ANÁLISIS DE SECCIÓN

En el nuevo sistema de mérito se exige una evaluación totalmente satisfactoria como requisito para ser elegible a un aumento de paso o una bonificación. Por lo tanto, para reflejar ese requisito, es necesario introducir la palabra “totalmente” a esta disposición.

## SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

### PARTE I

#### *PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL*

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>2. Sistema de Méritos</b></p> <p>Un eficiente sistema salarial para el personal debe acompañarse de un sistema de méritos que premie al individuo que evidencie un desempeño y auto-desarrollo superior al promedio. Un sistema de méritos objetivo y equitativo requiere un manejo y seguimiento cuidadosos. Debe tamizar el entusiasmo indiscriminado, o el prejuicio personal de los supervisores, y debe ser percibido como justo por todos los funcionarios. Por lo tanto, el sistema de remuneración prevé un monto fijo que se dará como premio, con base en el mérito. La importancia de este elemento del sistema es que ofrece un incentivo para que los(as) funcionarios(as) más serios y experimentados continúen mejorando su desempeño, y provee al Instituto de un instrumento para premiarlos, aparte de la promoción.</p> <p>El sistema de méritos se utilizará para el reconocimiento de un desempeño igual o superior al de satisfactorio. No se dará ningún</p>	<p><b>2. Sistema de Méritos</b></p> <p>Un <del>eficiente</del> eficaz sistema salarial para el personal <del>se</del> debe acompañarse de un sistema de méritos que premie al individuo que evidencie un desempeño y <del>un</del> auto-desarrollo superiores al promedio. Un sistema de méritos objetivo y equitativo requiere un manejo y <del>un</del> seguimiento cuidadosos. <del>Debe tamizar el entusiasmo indiscriminado o el prejuicio personal de los supervisores, y debe ser percibido como justo por todos los funcionarios miembros del personal. Por lo tanto, el sistema de remuneración prevé un monto fijo que se dará como premio, con base en el mérito.</del> La importancia de este elemento del sistema es que ofrece un incentivo para que los(as) <del>funcionarios(as)</del> <b>miembros del personal</b> más serios, <b>capaces</b> y experimentados continúen mejorando su desempeño, y provee al Instituto de un instrumento para premiarlos, aparte de la promoción.</p> <p>El sistema de méritos <del>utilizará para el reconocimiento de</del> <b>reconocerá</b> un desempeño igual o superior al de satisfactorio, <b>totalmente</b></p>

<p>aumento para desempeños inferiores o iguales al nivel aceptable.</p> <p>Los(as) funcionarios(as) serán elegibles a progresar del paso 1 al 20, en cada clase o nivel mostrado en la escala salarial, mediante la combinación de la antigüedad con un desempeño satisfactorio. Según su nivel de desempeño, los(as) funcionarios(as) serán elegibles para aumentos de hasta dos pasos cada dos años. La determinación de si un(a) funcionario(a) debe o no recibir un aumento, y el número de pasos a conceder, se hará con base en el sistema de evaluación del desempeño.</p> <p>Además, se prevé una bonificación para niveles de desempeño excepcionalmente altos, la que no se dará a aquellos(as) funcionarios(as) que ocupan cargos de confianza. Esta bonificación se dará en la forma de un pago único, al final de un año de servicio cumplido. La cantidad no excederá el 5% del salario devengado por el(la) funcionario(a) durante ese año.</p>	<p><b>satisfactorio o mejor.</b> No se dará ningún aumento para desempeños inferiores o iguales al nivel aceptable a <b>totalmente satisfactorio.</b> <b>Con base en la evaluación anual de desempeño, los miembros del personal pueden ser elegibles para una bonificación anual o un aumento de paso dentro del grado.</b></p> <p>Los(as) funcionarios(as) serán elegibles a progresar del paso 1 al 20, en cada clase o nivel mostrado en la escala salarial, mediante la combinación de la antigüedad con un desempeño satisfactorio. Según su nivel de desempeño, los(as) funcionarios(as) serán elegibles para aumentos de hasta dos pasos cada dos años. La determinación de si un(a) funcionario(a) debe o no recibir un aumento, y el número de pasos a conceder, se hará con base en el sistema de evaluación del desempeño.</p> <p>Además, se prevé una bonificación para niveles de desempeño excepcionalmente altos, la que no se dará a aquellos(as) funcionarios(as) que ocupan cargos de confianza. Esta bonificación se dará en la forma de un pago único, al final de un año de servicio cumplido. La cantidad no excederá el 5% del salario devengado por el(la) funcionario(a) durante ese año.</p>
--	---

### ANÁLISIS DE SECCIÓN

La finalidad de estas modificaciones es ajustar el texto sobre el Sistema de Méritos al nuevo sistema de evaluación del desempeño. En este sistema, se usa una escala de cinco puntos para evaluar el personal. El punto medio de esta escala es “totalmente satisfactorio”. En el sistema anterior, el punto medio era “satisfactorio”. En el sistema nuevo las evaluaciones se realizan anualmente, en vez de bienalmente, tal como estaba establecido en el sistema anterior.

Con el sistema anterior, el personal podía ganar aumentos de hasta dos pasos como resultado de la evaluación bienal, si su desempeño era mejor que satisfactorio. En el sistema nuevo, normalmente se concederán bonificaciones anuales si el desempeño es totalmente satisfactorio o mejor. Cuanto mejor sea el desempeño, mejor será la bonificación en relación con otras. El funcionario que reciba una calificación en su evaluación de al menos totalmente satisfactorio podrá tener la opción de elegir el pago de un bono o el incremento de un paso en la escala salarial; sin embargo, aquellos funcionarios que se encuentren en el último paso de su grado podrán recibir únicamente un bono.

Se propone reemplazar un sistema que permitía a los funcionarios mejorar su salario básico avanzando paso por paso en el marco de un nivel de grado particular (combinando el mérito y la antigüedad) por un sistema basado principalmente en el mérito. Las bonificaciones otorgadas para el desempeño mejor que totalmente satisfactorio podrían exceder la cantidad de aumentos por paso; sin embargo, la bonificación y el aumento por paso se diferencian fundamentalmente en que, una vez que se otorga un aumento de paso, este queda incorporado para siempre en el salario básico del funcionario. La bonificación, en cambio, es un pago que se da una sola vez y que no se convierte en parte del salario básico del funcionario.

**SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES  
DEL PERSONAL DEL IICA**

**PARTE I**

**PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL INTERNACIONAL**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>4.8 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Una bonificación en reconocimiento por los años de servicio se pagará a todos(as) los(as) funcionarios(as) profesionales internacionales que renuncien, o cuyo nombramiento sea terminado por razones de salud, por la eliminación del contrato de trabajo, por retiro o por muerte. (Artículo 57)</p>	<p><b>4.8 Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. <del>Una bonificación</del> En reconocimiento por los años de servicio <i>continuo como miembro del personal</i> se pagará <i>una bonificación</i> a todos(as) los(as) <del>funcionarios(as)</del> <i>miembros del personal</i> profesionales internacionales que renuncien, o cuyo nombramiento sea terminado por razones de salud, <del>por la</del> eliminación del contrato de trabajo, <del>por</del> retiro o <del>por</del> muerte. (Artículo <del>57</del><i>63</i>)</p>
<p align="center"><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>La modificación es necesaria para ajustar esta norma al nuevo texto que se ha propuesto para el Artículo 4.2.8 del Reglamento del Personal.</p>	

**SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES  
DEL PERSONAL DEL IICA**

**PARTE II  
PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL LOCAL**

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde PL1 hasta PL5. Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.</p> <p>b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría Profesional Local se determinarán por los niveles salariales mínimos legales, y realizando estudios comparativos salariales y de clasificación en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.</p> <p>c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo a las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.</p> <p>d. Como mínimo, una vez al año se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. anterior), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.</p> <p>e. Los aumentos salariales para funcionarios individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p>	<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde PL1 hasta PL5. <del>Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.</del></p> <p>b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría Profesional Local se determinarán <del>por</del> <b>considerando</b> los niveles salariales mínimos legales y <del>realizando</del> estudios comparativos salariales y de clasificación <b>realizados</b> en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.</p> <p>c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo a <b>con</b> las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.</p> <p>d. <del>Como mínimo, una vez al año</del> <b>Cuando sea necesario</b> se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. <del>anterior</del> <b>supra</b>), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.</p> <p>e. Los aumentos salariales para <del>funcionarios individuales</del> <b>miembros del personal</b> serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.</li> <li>ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</li> <li>iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iv. Mediante promoción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. <b><i>o d. supra</i></b></li> <li><del>ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</del></li> <li>ii. <del>iii.</del> Por mérito (cuando el desempeño es <b><i>totalmente</i></b> satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iii. <del>iv.</del> Mediante promoción</li> </ul>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>Como parte de la decisión de implementar el nuevo sistema de evaluación y mérito, se decidió reducir el número de pasos en la escala salarial. Para ajustar esta norma a esa decisión, el texto que se refería al número de pasos en la escala salarial ha sido eliminado de esta norma. También se ha modificado la parte d. para reflejar la realidad de que el IICA ya no realiza estudios de salario anuales en el campo, porque son sumamente costosos y no dispone de suficientes recursos presupuestados para esa labor. Por último, se ha modificado el texto para indicar que solo aquellos funcionarios que hayan recibido evaluaciones de desempeño totalmente satisfactorias (el punto medio en la nueva escala de evaluación) serán elegibles para recibir un aumento de paso basado en el mérito.</p>	

**SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL  
PERSONAL DEL IICA**

**PARTE III  
PERSONAL DE LA CATEGORÍA DE SERVICIOS GENERALES**

<b>Texto actual</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde G-1 hasta G-9. Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.</p> <p>b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría de Servicios Generales se determinarán por los niveles salariales mínimos legales, y realizando estudios comparativos salariales y de clasificación en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.</p> <p>c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo a las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.</p> <p>d. Como mínimo, una vez al año se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. anterior), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.</p> <p>e. Los aumentos salariales para funcionarios individuales serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p> <p>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c.</p>	<p><b>1. Escala Salarial</b></p> <p>a. Una identificación numérica de niveles de grado, desde G-1 hasta G-9. <del>Dentro de cada nivel habrá 20 pasos internos.</del></p> <p>b. Los niveles salariales iniciales para cada grado de la Categoría de Servicios Generales se determinarán <del>por</del> <b>considerando</b> los niveles salariales mínimos legales y <del>realizando</del> estudios comparativos salariales y de clasificación <b>realizados</b> en cada país, utilizando organismos gubernamentales, empresas públicas y empresas privadas nacionales y multinacionales.</p> <p>c. Las escalas salariales se ajustarán de acuerdo <del>a</del> <b>con</b> las leyes laborales locales, cuando se decreta un aumento por el costo de vida.</p> <p>d. <del>Como mínimo, una vez al año</del> <b>Cuando sea necesario</b> se solicitará un estudio de comparabilidad (punto b. <del>anterior</del> <b>supra</b>), para determinar los salarios comparables para trabajo comparable, y se harán los ajustes apropiados, dentro de las posibilidades presupuestarias del Instituto.</p> <p>e. Los aumentos salariales para <del>funcionarios individuales</del> <b>miembros del personal</b> serán posibles bajo las siguientes condiciones:</p> <p>i. Cuando se cambian las escalas salariales, como en el punto c. <b>o d. supra</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</li> <li>iii. Por mérito (cuando el desempeño es satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iv. Mediante promoción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>ii. Por antigüedad y desempeño aceptable (la antigüedad se reconocerá únicamente cuando el desempeño es de un nivel aceptable, o mejor).</del></li> <li>ii. <del>iii.</del> Por mérito (cuando el desempeño es <b>totalmente</b> satisfactorio o mejor, según se reconozca en los procedimientos correspondientes).</li> <li>iii. <del>iv.</del> Mediante promoción</li> </ul>
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>Como parte de la decisión de implementar el nuevo sistema de evaluación y mérito, se decidió reducir el número de pasos en la escala salarial. Para ajustar esta norma a esa decisión, el texto que se refería al número de pasos en la escala salarial ha sido eliminado de esta norma. También se ha modificado la parte d. para reflejar la realidad de que el IICA ya no realiza estudios de salario anuales en el campo, porque son sumamente costosos y no dispone de suficientes recursos presupuestados para esa labor. Por último, se ha modificado el texto para indicar que solo aquellos funcionarios que hayan recibido evaluaciones de desempeño totalmente satisfactorias (el punto medio en la nueva escala de evaluación) serán elegibles para recibir un aumento de paso basado en el mérito.</p>	

**SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES  
DEL PERSONAL DEL IICA**

**PARTE II  
PERSONAL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL LOCAL**

<b>Texto actual</b>	<b>Texto propuesto</b>
<p><b>6. Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Como bonificación por los años de servicio, el Personal Profesional Local acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo a las previsiones anotadas como sigue: (Artículo 57)</p> <p>i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un equivalente de 1/24avo. del salario actual. Las variaciones salariales no tendrán un efecto retroactivo.</p> <p>ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.</p> <p>iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad o todo el salario por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.</p> <p>iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los</p>	<p><b>6. Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Como bonificación por los años de servicio <i>continuo como miembros del personal del Instituto</i>, el Personal Profesional Local acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo <del>57</del> <b>63</b>)</p> <p>i. Para efectos contables, este beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un <i>monto</i> equivalente de <del>a</del> <b>1/24<sup>avo.</sup></b> del salario actual. Las variaciones <del>salariales</del> <b>de salario</b> no tendrán un efecto retroactivo.</p> <p>ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.</p> <p>iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad <del>de un o todo el</del> <b>salario mensual o más</b> por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.</p> <p>iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los <del>funcionarios</del></p>

funcionarios cuyos servicios son terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.	<b>miembros del personal</b> cuyos servicios sean terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.
<p><b>ANÁLISIS DE SECCIÓN</b></p> <p>Las modificaciones que se proponen a la sección a. son necesarias para aclarar la intención de este beneficio, la cual es, como en el caso de beneficios similares otorgados por concepto de terminación por otros organismos internacionales, reconocer el servicio continuo brindado al Instituto por un miembro de su personal. Un texto con una aclaración similar ha sido introducido en el Reglamento del Personal.</p> <p>La finalidad de la subsección iii es evitar que los funcionarios adquieran el derecho de recibir dos pagos por concepto de terminación de servicios, uno según las leyes locales y otro bajo las normas del IICA. Un reclamo reciente de un funcionario del Instituto demostró que esta disposición no está redactada con suficiente claridad como para asegurar esa finalidad. Por lo tanto, para eliminar toda duda sobre cuántos pagos puede recibir un funcionario local del IICA por concepto de terminación de servicios, se propone que la subsección iii se clarifique con el nuevo texto arriba indicado. Para eliminar gran parte del problema que actualmente se da en su interpretación, se recomienda agregar la frase “mensual o más” después de la palabra “salario”, tal como se indica en el texto propuesto de esta disposición.</p>	

## SISTEMA PARA LA DETERMINACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL IICA

### PART III

#### *CATEGORÍA DE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES*

Texto actual	Texto propuesto
<p><b>6. Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Como bonificación por los años de servicio, el Personal de Servicios Generales acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo 57)</p> <p>i. Para efectos contables, este</p>	<p><b>6. Reconocimiento por Años de Servicio</b></p> <p>a. Como bonificación por los años de servicio <b><i>continuo como miembros del personal del Instituto</i></b>, el Personal de Servicios Generales acumulará la mitad de un salario mensual por cada año de servicio, de acuerdo con las siguientes previsiones: (Artículo <del>57</del><b>63</b>)</p> <p>i. Para efectos contables, este</p>

<p>beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un equivalente de 1/24<sup>avo.</sup> del salario actual. Las variaciones salariales no tendrán un efecto retroactivo.</p> <p>ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.</p> <p>iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad o todo el salario por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.</p> <p>iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los funcionarios cuyos servicios sean terminados según las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o de acuerdo con el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.</p>	<p>beneficio se reservará mensualmente en dólares estadounidenses, en un <b>monto</b> equivalente de <b>a</b> 1/24<sup>avo.</sup> del salario actual. Las variaciones salariales <b>de salario</b> no tendrán un efecto retroactivo.</p> <p>ii. Este beneficio se pagará en una sola suma, en la fecha en que se terminen los servicios y en la moneda local del país correspondiente.</p> <p>iii. Los funcionarios no tendrán derecho a este beneficio en aquellos países que pagan catorce (14) o más sueldos por año (por cualquier razón), o en los cuales el pago de la mitad <b>de un</b> <del>o todo el</del> salario <b>mensual o más</b> por año de servicio es obligatorio por ley en el caso de renuncia o terminación de servicios.</p> <p>iv. La bonificación por años de servicio no será concedida a los <del>funcionarios</del> <b>miembros del personal</b> cuyos servicios sean terminados bajo las previsiones del Artículo 58 del Reglamento de la Dirección General, o bajo el Artículo 9.5.3. del Reglamento de Personal.</p>
---	---

**ANÁLISIS DE SECCIÓN**

Las modificaciones que se proponen a la sección a. son necesarias para aclarar la intención de este beneficio, la cual es, como en el caso de beneficios similares otorgados por concepto de terminación por otros organismos internacionales, reconocer el servicio continuo brindado al Instituto por un miembro de su personal. Un texto con una aclaración similar ha sido introducido en el Reglamento del Personal.

La finalidad de la subsección iii es evitar que los funcionarios adquieran el derecho de recibir dos pagos por concepto de terminación de servicios, uno según las leyes locales y otro bajo las normas del IICA. Un reclamo reciente de un funcionario del Instituto demostró que esta disposición no está redactada con suficiente claridad como para asegurar esa finalidad. Por lo tanto, para eliminar toda duda sobre cuántos pagos puede recibir un funcionario local del IICA por concepto de terminación de servicios, se propone que la subsección iii se clarifique con el nuevo texto arriba indicado. Para eliminar gran parte del problema que actualmente se da en su interpretación, se recomienda agregar la frase “mensual o más” después de la palabra “salario”, tal como se indica en el texto propuesto de esta disposición.

IICA/CE/Res.420(XXIV-O/04)

22 y 23 de julio, 2004

Original: español

**RESOLUCIÓN No. 420****FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS  
DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA LA GESTIÓN**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

**VISTO:**

El documento IICA/CE/Doc.451(04), “Avances en el fortalecimiento de los mecanismos de comunicación interna para la gestión”.

**CONSIDERANDO:**

Que el Instituto ha venido desarrollando una serie de esfuerzos para modernizar su estructura y hacer más eficiente su funcionamiento;

Que parte importante de ese esfuerzo ha sido la renovación y modernización de los sistemas de información para la gestión, proceso en el cual se ha dado atención al uso de tecnologías avanzadas de comunicación a distancia, con la consecuente mejora en la capacidad de respuesta y en la generación de ahorros en el costo de las comunicaciones internacionales.

**RESUELVE:**

Acoger el informe de avances en el fortalecimiento de los mecanismos de comunicación interna para la gestión y solicitar que el Director General continúe con los esfuerzos para renovar y modernizar los mecanismos y sistemas de comunicación e información para la gestión del Instituto.

IICA/CE/Res.421(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio, 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 421**

**MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 73 DEL REGLAMENTO  
DE LA DIRECCIÓN GENERAL Y LA NORMA  
2.1(b) DEL REGLAMENTO FINANCIERO**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

RECONOCIENDO:

Que tanto el edificio de la Sede Central del Instituto ubicada en San José, Costa Rica, que cuenta con más de 30 años de antigüedad, como su equipamiento básico y las oficinas del Instituto en los países, requieren inversiones para su renovación y adecuado funcionamiento;

Que el Artículo 73 del Reglamento de la Dirección General (RDG) y la norma 2.1(b) del Reglamento Financiero exigen que el Programa Presupuesto incluya las siguientes tres categorías de actividad: I. Servicios Directos de Cooperación Técnica, II. Costos de Dirección, y III. Costos Generales y Provisiones;

Que la estructura actual del Programa Presupuesto, según lo establece el Artículo 73 del RDG y la norma 2.1(b) del Reglamento Financiero, no prevé una categoría para presupuestar las indispensables inversiones requeridas para la renovación de edificios e inversiones en equipamiento de esa infraestructura;

Que, de acuerdo con el artículo 3(o) de su reglamento, el Comité Ejecutivo podrá modificar el Reglamento de la Dirección General y poner la modificación en vigor ad referendum de la JIA y que, de acuerdo con el artículo 3(h) del mismo reglamento, el Comité Ejecutivo podrá modificar el Reglamento Financiero, siempre y cuando las modificaciones no sean inconsistentes con el RDG y la resolución vigente sobre el Programa-Presupuesto.

## RESUELVE:

1. Aprobar provisionalmente, ad referendum de la JIA, la modificación del Artículo No. 73 del Reglamento de la Dirección General para que incluya la categoría adicional: “d. Renovación de infraestructura y equipamiento”, y recomendar a la JIA la adopción permanente de la misma.
2. Aprobar la modificación de la norma 2.1(b) del Reglamento Financiero para que incluya la categoría adicional: “4) Renovación de infraestructura y equipamiento,” para que sea consistente con el texto modificado del artículo 73 del RDG.
3. Encomendar al Director General que utilice esa nueva estructura de categorías de actividad en la preparación del Programa Presupuesto del Instituto 2006-2007 y en la preparación de los presupuestos anuales correspondientes.

IICA/CE/Res.422(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio , 2004-02  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 422**

**TÍTULOS DE EMÉRITO**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.450(04), “Postulaciones para el Otorgamiento del Título de Personal Emérito”.

CONSIDERANDO:

Que los señores José Alfonso Chirinos Almanza, Gonzalo Estefanell Barbato y Mario Infante Olano han dedicado gran parte de su vida profesional al servicio del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, en el cual han ocupado importantes cargos que han desempeñado con gran éxito, dedicación y capacidad;

Que los señores Chirinos Almanza, Estefanell Barbato e Infante Olano cumplen con todos los requisitos establecidos en el Artículo 16 del Reglamento de la Dirección General para obtener el título de “Emérito”;

Que, de conformidad con el Artículo 16 del Reglamento de la Dirección General citado, corresponde al Comité Ejecutivo otorgar el nombramiento y el título de “Emérito”.

RESUELVE:

Otorgar a los señores José Alfonso Chirinos Almanza, Gonzalo Estefanell Barbato y Mario Infante Olano el título de “Emérito” del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, con todos los privilegios y prerrogativas que esa categoría implica.

IICA/CE/Res.423(XXIV-O/04)

22 y 23 de julio de 2004

Original: español

**RESOLUCIÓN No. 423****AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES DE LA  
VIGÉSIMA TERCERA REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.453(04), “Avances en el cumplimiento de las resoluciones de la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo”.

CONSIDERANDO:

Que el informe de avances en referencia muestra que la Dirección General ha venido cumpliendo satisfactoriamente con las resoluciones adoptadas en la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo del Instituto.

RESUELVE:

1. Acoger el informe de “Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo”.
2. Expresar su satisfacción por el avance logrado por la Dirección General en el cumplimiento de las indicadas resoluciones.

IICA/CE/Res.424(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio de 2004  
Original: español

**RESOLUCIÓN No. 424**

**AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES  
DE LA DUODÉCIMA REUNIÓN ORDINARIA DE LA JUNTA  
INTERAMERICANA DE AGRICULTURA**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

VISTO:

El documento IICA/CE/Doc.452(04), “Avances en el cumplimiento de las resoluciones de la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura”.

CONSIDERANDO:

Que el informe de avances en referencia muestra que la Dirección General ha venido cumpliendo satisfactoriamente con las resoluciones adoptadas en la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura.

RESUELVE:

- 1 Acoger el informe de “Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la Duodécima Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura”.
- 2 Expresar su satisfacción por el avance logrado por la Dirección General en el cumplimiento de las indicadas resoluciones.

IICA/CE/Res.425(XXIV-O/04)  
22 y 23 de julio de 2004  
Original: español

**RESOLUCION No. 425**

**FECHA Y SEDE DE LA VIGÉSIMA QUINTA REUNIÓN  
ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO**

El COMITÉ EJECUTIVO, en su Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria,

CONSIDERANDO:

Que es necesario definir la fecha y el lugar para la celebración de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo;

Que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 22 de su Reglamento, el Comité Ejecutivo debe celebrar una reunión ordinaria anual;

Que, conforme con lo señalado en el Artículo 25 del citado Reglamento, de no presentarse ningún ofrecimiento de un Estado Miembro para que el Comité se realice en otro país, la reunión se celebrará en la Sede Central del Instituto.

RESUELVE:

1. Agradecer el ofrecimiento que en principio formuló el Ministro de Agricultura de Bahamas para hospedar la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo en ese país.
2. Encargar al Director General que a fines de agosto de 2004 envíe al Ministro de Agricultura de Bahamas la información sobre los costos adicionales que demandaría realizar esa reunión en ese país.
3. Instruir al Director General para que, de no recibir al 30 de setiembre del año en curso la ratificación oficial del Gobierno de Bahamas para hospedar la reunión en referencia, comunique a los Estados Miembros que la reunión del Comité Ejecutivo se realizará en San José, Costa Rica.
4. Instruir al Director General para que efectúe la convocatoria a los Estados Miembros para su participación en la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo, de conformidad con lo que establecen las normas vigentes.

## **SUSCRIPCIÓN DEL INFORME**

## **SUSCRIPCIÓN DEL INFORME DE LA VIGÉSIMA CUARTA REUNIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ EJECUTIVO**

En cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 97 del Reglamento del Comité Ejecutivo, se procede a la suscripción del Informe de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo a las 18:30 horas del día veintitrés de julio del año dos mil cuatro, en la Sede Central del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.

Este informe será editado por la Secretaría y se le incorporarán los cambios aprobados durante la Sesión de Clausura, antes de ser publicado en los cuatro idiomas oficiales del Instituto dentro de la Serie de Documentos Oficiales, cuyos textos tienen igual autenticidad y validez.

La Secretaría depositará los textos originales en los archivos del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, colocará los archivos electrónicos en la página Web del Instituto y enviará la versión final de este Informe a los Gobiernos de los Estados Miembros, a los Países Asociados, a los Observadores Permanentes del Instituto y a otros participantes de la Reunión.

San Isidro de Coronado, San José, Costa Rica.

---

Chelston W. D. Brathwaite  
Director General y  
Secretario *ex officio*

---

Bernardo López  
Viceministro de Agricultura,  
Ganadería y Alimentación  
de Guatemala  
Presidente

## **DISCURSOS**



## **Discurso del Director General, Chelston W.D. Brathwaite, en la Sesión Inaugural**

Me complace darles una cordial bienvenida a la reunión del año 2004 del Comité Ejecutivo.

Stephen Covey, Peter Drucker y otras eminencias en el campo de la gestión han dicho que, a fin de que sus organizaciones sean eficaces, eficientes e innovadoras, los líderes del siglo XXI, deben:

1. Liderar el proceso de cambio y de modernización institucional
2. Generar resultados pertinentes
3. Visualizar el futuro

En esta presentación, deseo sintetizar lo que hemos venido haciendo para liderar el proceso de cambio y modernizar el Instituto e informar sobre los logros obtenidos en el año 2003. En mis comentarios al final de la reunión, procuraré visualizar el futuro mientras continuamos nuestros esfuerzos para que el Instituto sea una institución eficaz y preparada para enfrentar las demandas de nuestros Estados Miembros y los retos del siglo XXI.

### ***I. Conducir el proceso de cambio y de modernización institucional***

En su Plan de Mediano Plazo 2002-2006, el Instituto, en cooperación con sus Estados Miembros, adoptó como su visión la de ***...apoyar a los Estados Miembros en su búsqueda del progreso y la prosperidad en el hemisferio, mediante la modernización del sector rural, la promoción de la seguridad alimentaria y el desarrollo de un sector agropecuario competitivo, tecnológicamente preparado, ambientalmente administrado y socialmente equitativo para los pueblos de las Américas.***

Para implementar esa misión y proporcionar el liderazgo que se requiere en el hemisferio, fue necesario emprender un proceso de reorganización interna y de reforma institucional. Los pasos dados hasta la fecha son:

#### ***1.1 Implementación de una nueva estructura basada en un marco integral de gestión***

Respondiendo a una recomendación emitida por la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales en 2002, el Instituto ha implementado una

nueva estructura basada en un marco integral de gestión. Me complace informarles que se programan y ejecutan acciones con base en las expectativas de los países, que posteriormente dichas acciones son evaluadas, y que los actores correspondientes son informados sobre los resultados obtenidos.

De muchas maneras, ese marco integral de gestión refleja la nueva visión requerida para enfrentar los retos de la agricultura y la vida rural en el siglo XXI, en el cual las instituciones deben rendir cuentas a los actores con mayor frecuencia y ser más transparentes en sus acciones. Esta nueva estructura nos ha permitido: 1) eliminar la burocracia de los Centros Regionales, 2) reducir el número de puestos directivos en la Sede Central de 36 a 24, 3) disminuir costos en la Sede Central en un 10%, 4) consolidar unidades con el fin de tener una estructura institucional más plana y eficiente, y 5) asignar, gracias a los ahorros generados por las cuatro acciones anteriores, US\$1,2 millones para apoyar actividades de cooperación técnica en los Estados Miembros en los años 2002 y 2003.

Asimismo, hemos: 1) establecido una nueva unidad responsable de la elaboración y el control del presupuesto; 2) fortalecido la función de auditoría interna en el Instituto, con el nombramiento de un nuevo auditor interno y un auditor adjunto; 3) dado al Subdirector General del Instituto responsabilidad por las áreas de administración y finanzas; 4) distribuido a todo el personal directivo nuevas directrices relativas a la elaboración de presupuestos y la rendición de cuentas financieras; 5) creado una Dirección de Gestión del Desempeño y Evaluación, para asegurar que las acciones propuestas se ejecuten de manera eficaz en función de los costos; y 6) establecido una Dirección de Seguimiento del Proceso Cumbres de las Américas, para dar seguimiento a los mandatos emitidos en la Cumbre de Quebec, la Asamblea General de la OEA y la Declaración de Bávaro. Esa unidad propicia el intercambio de información y facilita los esfuerzos conjuntos con bancos de desarrollo, organismos del sistema de la OEA y otras organizaciones internacionales que son socios institucionales en el proceso de Cumbres, en el marco del Grupo Conjunto de Trabajo de las Cumbres.

La Dirección de Gestión del Desempeño y Evaluación tiene la responsabilidad de asegurar que el marco integral de gestión se respete, con normas y procedimientos claros para el proceso de evaluación. La existencia de este nuevo marco ha sido imprescindible para recopilar y evaluar experiencias exitosas e infructuosas en la ejecución de las acciones del IICA.

Ello ha sido muy valioso para contribuir a alcanzar uno de los objetivos del Instituto, que es lograr una mayor transparencia y una mejor rendición de cuentas.

*1.2 Establecimiento de una nueva relación con los Estados Miembros, basada en la participación, la rendición de cuentas y las alianzas*

En respuesta a los mandatos dados al IICA en la Cumbre de las Américas realizada en Quebec y reafirmados en la reunión de la JIA que tuvo lugar en Bávaro República Dominicana, la Administración inició el desarrollo de un nuevo modelo para la cooperación técnica que respondiera más eficazmente a las necesidades de los Estados Miembros.

Como primer paso, en cada Estado Miembro, el IICA inició un diálogo continuo con autoridades de los países, actores claves en el sector agropecuario y rural y representantes de organizaciones públicas, el sector privado, las ONG, la sociedad civil, la comunidad académica, etc. Los objetivos fueron armonizar las acciones del IICA en los países con las prioridades y los planes nacionales de desarrollo de cada Estado Miembro, tomando en cuenta las áreas estratégicas de acción y las fortalezas del Instituto, con el fin de preparar una agenda nacional de cooperación técnica.

Conscientes de que los Estados Miembros desean que haya transparencia y se rindan cuentas, tomamos la decisión de realizar todos los años un seminario nacional para presentar un informe anual nacional basado en los resultados de la ejecución de las Agendas Nacionales de Cooperación Técnica.

La preparación de esas agendas y la presentación de los resultados a las autoridades nacionales representan un nuevo estilo de cooperación técnica en que se enfatizan los conceptos de participación, asociación y cooperación y los esfuerzos basados en la demanda, y se invita a los actores a ser “dueños” de las agendas.

*1.3 Establecimiento de un nuevo programa sobre comercio, agronegocios e inocuidad de los alimentos*

En esta era de globalización y tratados de libre comercio, el tener acceso a mercados es fundamental para el desarrollo económico de los Estados Miembros. Como es del conocimiento de ustedes, la administración del IICA ha incluido el desarrollo de agronegocios como una línea de acción prioritaria en su Plan de Mediano Plazo 2002-2006. Ello ha dado lugar a una cooperación más estrecha

entre el Instituto y el sector privado en la implementación de acciones que promuevan el desarrollo y la competitividad de los agronegocios.

El centro para el desarrollo de capacidades comerciales, establecido en Miami con el fin para promover mayor acceso a los mercados internacionales, se encuentra en plena operación. Más adelante, el Dr. Miguel García les brindará más detalles al respecto.

*1.4 El establecimiento de un centro para promover vínculos entre la agricultura y el turismo*

Otra área interesante ha sido la participación del IICA en el desarrollo de programas que vinculan la agricultura y el turismo. Ello dio lugar a la creación de un Centro para la Facilitación de Enlaces en Agroturismo, establecido en Barbados en 2002 para atender la Región del Caribe.

Ese centro viene facilitando relaciones mutuamente beneficiosas entre la comunidad agrícola y el sector del hospedaje en Barbados, Jamaica, San Cristóbal y Nieves, y Santa Lucía.

Sobre la base de este exitoso modelo, el IICA brindó cooperación técnica al Ministerio de Agricultura de Costa Rica en el desarrollo de una experiencia piloto en turismo rural, el cual, como complemento de la agricultura y la agroindustria, es una opción viable para mejorar los ingresos y las oportunidades de empleo de las familias rurales.

*1.5 Establecimiento de una nueva unidad para la comunicación y la promoción de la imagen del Instituto*

El Instituto ha desarrollado una nueva imagen institucional que recalca su compromiso de contribuir al desarrollo agropecuario, la seguridad alimentaria y la modernización de las comunidades rurales en el hemisferio.

La administración da importancia especial a la información, la comunicación y la proyección de la imagen institucional. La promoción de una nueva dimensión global y una nueva imagen institucional es fundamental para posicionar al Instituto como una organización internacional de desarrollo que sea reconocida y respetada como un socio estratégico confiable que puede contribuir de manera significativa al desarrollo de la agricultura y la vida rural en las Américas.

Se elaboró una nueva política de información y comunicación para facilitar el diálogo con la comunidad de la agricultura y los Estados Miembros, con el fin de

mantenerlos informados de las actividades del Instituto y de los resultados de su trabajo.

Los documentos relacionados con el reposicionamiento, el Informe de los Primeros 100 Días, el Informe del Director General para 2002, IICA News e IICAConexión (un boletín electrónico) son resultados de esta nueva política. El Dr. Mario Seixas les brindará posteriormente información más detallada al respecto.

#### *1.6 Promoción de una nueva política de recursos humanos, incluido un código de ética*

Otro elemento importante del trabajo de esta Administración ha sido la formulación de una nueva política de recursos humanos, basada en la convicción de que el Instituto debe mantener y mejorar sus capacidades y competitividad para atraer y retener a profesionales sobresalientes.

El papel y las responsabilidades de los puestos directivos en el IICA se han redefinido, especialmente en el caso de los Representantes en los Estados Miembros. Se aplicó la norma con respecto a los empleados mayores de 65 años de edad, y se ha implementado una nueva política de evaluación del personal, la cual armoniza el desempeño individual con las metas institucionales.

A nivel del personal profesional internacional, el número de puestos regulares se redujo de 17 a 8, dándole a la Administración mayor flexibilidad en términos de los procedimientos de reclutamiento. Los 44 miembros del personal internacional que salieron del Instituto fueron reemplazados con 32 nuevos funcionarios. La edad promedio de los que se fueron era 61 años; la de quienes entraron es 51. Mientras en 2003 las mujeres representaban el 10% del personal profesional, hoy representan el 13%.

Siendo una institución que promueve la generación y la transferencia del conocimiento, el Instituto desarrolló un plan de tres años, comenzando con el examen del sistema de clasificación y compensación y las prácticas de reclutamiento, el desarrollo de un programa de capacitación en idiomas para el personal, la creación de un programa de inducción para nuevos funcionarios, la introducción de un nuevo sistema de evaluación del desempeño vinculada a los incentivos y las bonificaciones para el desempeño, así como la introducción de un programa de premios a la excelencia.

Linda Landry, la Directora de Recursos Humanos, les hablará más detalladamente sobre este tema.

El IICA también desarrolló un nuevo código de ética, que toma en cuenta las normas del Instituto consignadas en el Reglamento de la Dirección General, el Reglamento de Personal y el Reglamento Financiero.

La finalidad de ese código es construir un sistema ético que reconozca el valor del individuo y de la diversidad y fomentar un ambiente caracterizado por un alto grado de integridad moral, para que los funcionarios puedan realizar plenamente su potencial.

Destacan también los valores del IICA que rigen el trabajo de los funcionarios, de manera que todos observen los valores más altos de conducta ética, a saber: la imparcialidad, la integridad, el profesionalismo, la flexibilidad, la discreción, la lealtad, la prudencia y la responsabilidad.

El código fija las normas para la conducta de los funcionarios dentro y fuera del Instituto, relaciones en el trabajo, asuntos personales y temas morales, así como el uso y la confidencialidad de la información, conflictos de intereses y actividad política fuera de la institución.

*1.7 Promoción de un nuevo compromiso de fortalecer las alianzas estratégicas y de promover el enfoque “trabajando juntos”*

El IICA ha promovido activamente el enfoque “trabajando juntos”, que considera imprescindible para alcanzar sus objetivos, y que se fundamenta en la creencia de que los problemas que obstaculizan el desarrollo agrícola y rural en las Américas son tan vastos y complejos que sobrepasan los recursos y las capacidades no solo de los gobiernos nacionales, sino también de cualquier organismo de desarrollo u organización internacional que actúe sola.

Ello ha hecho necesario que las organizaciones y los organismos internacionales aúnen sus capacidades y experiencias con las de sus aliados y socios, con el fin de encontrar soluciones que tengan un verdadero impacto sobre la comunidad de la agricultura y la vida rural de las Américas.

Décadas de experiencia han mostrado la necesidad de la cooperación entre organizaciones nacionales e internacionales, públicas y privadas, que trabajan en los campos de la agricultura y la vida rural, y cuyas acciones complementan las del Instituto.

Durante años, el IICA ha colaborado y cooperado con otros organismos de los sistemas Interamericano y de las Naciones Unidas, instituciones financieras

internacionales, dependencias gubernamentales para la cooperación internacional, así como otras entidades públicas nacionales y privadas. Para fortalecer relaciones, hemos establecido una Dirección de Relaciones con Socios Estratégicos en nuestra Oficina en Washington D. C., como parte de una iniciativa dirigida a trabajar más estrechamente con socios estratégicos mundiales.

Gracias a las sinergias creadas, se ha mejorado la pertinencia y la eficacia de las acciones emprendidas y se ha ampliado el alcance de los servicios prestados.

#### *1.8 Establecimiento de una nueva unidad de políticas y negociaciones comerciales*

Con el establecimiento de la Oficina en Miami, ha sido necesario reorganizar la Dirección de Comercio y Agronegocios, con el fin de facilitar el buen funcionamiento de esa Oficina y de la citada Dirección en la Sede Central.

Como resultado, se ha decidido que el trabajo de la Oficina en Miami se concentre principalmente en el desarrollo de agronegocios, y que en la Sede Central opere la Unidad de Políticas y Negociaciones Comerciales. El Sr. Julio Hernández, ciudadano de Guatemala con vasta experiencia en la formulación de políticas comerciales y en negociaciones comerciales, ha sido nombrado como Coordinador de esa nueva Unidad la cual apoyará a los Estados Miembros en las negociaciones comerciales y la formulación de políticas agrícolas.

La nueva Unidad, la Oficina en Miami y la Dirección de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos están trabajando en estrecha colaboración para asegurar la ejecución del Programa para la Promoción del Comercio, los Agronegocios y la Inocuidad de Alimentos.

## ***II. Generar resultados pertinentes***

### Resultados importantes en 2003:

Para su mayor información, el Informe 2003 ha sido incluido en su carpeta, y están disponibles los informes de los países. Por ahora, y dadas las limitaciones de tiempo, me referiré únicamente a algunos de los logros principales del 2003.

*Promoción de la integración hemisférica y regional*

Durante 2003, la Administración continuó sus esfuerzos dirigidos a promover la integración hemisférica, fortalecer los mecanismos de integración regional y a promover la cooperación técnica horizontal entre países y grupos de países.

**Región Norte**

En la Región Norte, que comprende Canadá, los Estados Unidos de América y México, el IICA continuó sus esfuerzos orientados a forjar vínculos efectivos entre los países del TLCAN y el resto del Hemisferio.

En Canadá, el IICA concentró sus esfuerzos en facilitar vínculos comerciales y de agronegocios entre ese país y los restantes países de las Américas. La demanda dentro de Canadá por información, contactos y redes en las Américas aumenta enormemente. El patrocinio de la Conferencia de Montreal por parte del IICA permitió al Instituto participar en seminarios y talleres con socios claves de los sectores público y privado de Canadá y ALC.

El IICA continúa sus esfuerzos con Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) dirigidos a mejorar la colaboración, la capacidad de establecer redes y la identificación de preocupaciones comunes relacionadas con la inocuidad de los alimentos, el Análisis de Riesgos y Puntos Críticos de Control (ARPPC) y sistemas basados en ARPPC. IICA/Canadá, en colaboración con AAFC, patrocinó el Cuarto Congreso Internacional Anual sobre la Inocuidad de Alimentos, realizado en Guadalajara, México.

La agenda nacional del IICA para los EE.UU. incluye tres objetivos estratégicos claves. El primero es ampliar las capacidades y oportunidades de instituciones públicas, empresas privadas y centros de enseñanza en tecnología e innovación para mejorar condiciones en las comunidades rurales y en la economía agrícola por medio de vínculos con socios en el Hemisferio. El segundo, en conjunto con socios de los EE.UU., es facilitar intercambios profesionales y de información y la celebración de foros de análisis de políticas para generar consensos hemisféricos sobre temas y enfoques relacionados con la sanidad agropecuaria e inocuidad de alimentos, para asegurar la disponibilidad de alimentos seguros y el uso de tecnologías ambientalmente sostenibles. El tercero es vincular recursos institucionales, financieros, profesionales y técnicos en los sectores público y privado de los EE.UU., con el propósito de mejorar la capacidad de comercio en el Hemisferio, dentro del marco emergente del ALCA.

En conjunto con la Asociación Nacional de Departamentos de Agricultura Estatales, el IICA conmemoró su sexagésimo aniversario con un reconocimiento de las contribuciones de 60 distinguidos ciudadanos estadounidenses al desarrollo agropecuario hemisférico. Esta alianza servirá para crear nuevas relaciones entre productores agrícolas en los EE.UU. y agricultores en América Latina y el Caribe. El Consejo Trinacional se reunió para discutir maneras de tratar las prioridades para la agricultura en los países del TLCAN en 2004, incluido el establecimiento de una Secretaría Ejecutiva responsable de supervisar el avance de las acciones y contribuir a obtener recursos para el Programa Cooperativo de Investigación y Transferencia de Tecnología Agropecuaria de la Región Norte PROCINORTE, y grupos de trabajo sobre inocuidad de alimentos, bancos de genes, y ciencia y tecnología.

Nuestra Oficina en México facilitó la participación de profesionales del Hemisferio en varios eventos, para conocer la experiencia mexicana en la administración e implementación del TLCAN.

A petición de las autoridades del SENASICA, se apoyó la participación del Especialista Regional en Sanidad e Inocuidad con sede en Argentina en el Seminario de Alerta en Emergencias Zoonositarias, en el marco de la celebración de los 150 años de la Educación Veterinaria en México y América, y para su participación como conferencista en la Reunión Anual de CONASA.

En apoyo a los países de la Región Sur, la Especialista Regional en Política y Comercio participó en el Seminario Panamericano de la FEPALE en Buenos Aires, Argentina, y en Montevideo, Uruguay, en el “Curso Taller sobre Políticas y Comercio Internacional” y en el Tercer Curso sobre Política Comercial. En apoyo a la Región Andina, participó en Venezuela en el Taller de Discusión del ALCA; en Montevideo, Uruguay, en las “Jornadas de Reflexión sobre el Sector Agropecuario” y en una reunión de trabajo con el sector privado para analizar el escenario comercial multilateral post-Cancún.

Por invitación de la Red de Investigación sobre Comercio en las Américas, de la Organización de los Estados Americanos, un consultor mexicano participó en el seminario “La Integración a la Economía Mundial y Regional: Los Retos para Centroamérica”, co-auspiciado por el Banco Centroamericano de Integración Económica, realizado en Tegucigalpa, Honduras.

### **Región Andina**

El IICA firmó un memorando de entendimiento con la Secretaría General de la Comunidad Andina en abril de 2003. La ejecución del convenio se inició este año, con la preparación de un plan de trabajo conjunto que prioriza las siguientes

acciones: i) realización de estudios e investigaciones sobre temas de interés común; ii) desarrollo y ejecución de proyectos de cooperación; iii) organización y realización de reuniones y talleres; iv) asistencia directa a los Estados Miembros en la organización de misiones de expertos, intercambios de experiencias, y pasantías; v) elaboración y validación de metodologías; vi) programas de capacitación; y vii) servicios de información y difusión de publicaciones.

### **Región del Caribe**

En octubre de 2003, el IICA firmó un acuerdo de cooperación técnica con la Secretaría de la Comunidad del Caribe (CARICOM), en nombre de la Alianza para el Desarrollo Sostenible Mayor Agricultura y el Medio Rural del Caribe Mayor. Los objetivos de este acuerdo son: i) identificar áreas para la acción conjunta y recomendar políticas y estrategias regionales y nacionales; ii) promover programas que aceleren la integración de la agricultura a la economía; iii) fortalecer la capacidad de los Ministros, individual y colectivamente; y iv) coordinar los programas de instituciones y asociaciones involucradas en el desarrollo de la agricultura y el sector rural en el Caribe.

### **Región Central**

El IICA continuó brindando apoyo logístico y técnico para mejorar la eficacia del Consejo Regional de Cooperación Agrícola (CORECA) y el Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC). Más específicamente, el IICA proporcionó asistencia técnica a los Estados Miembros del CORECA en varias áreas de interés para la región, tales como: i) comercio agropecuario regional e internacional; ii) reducción de la vulnerabilidad del sector agropecuario ante desastres naturales; iii) producción agropecuaria limpia y certificable; iv) elaboración de la agenda regional y la estrategia operativa del Consejo Agropecuario Centroamericano; v) elaboración y seguimiento del capítulo sobre agricultura del Plan Puebla-Panamá; vi) intercambios de información entre los Estados Miembros; y vii) organización de reuniones del CORECA y el CAC.

### **Región Sur**

En mayo de 2003, el IICA firmó un acuerdo de cooperación con el Consejo Agropecuario del Sur (CAS), y se comprometió a ejecutar las siguientes acciones de cooperación técnica: i) el establecimiento y la operación de la Secretaría Técnico-Administrativa; ii) la definición del plan de trabajo para el Consejo; iii) el establecimiento y la operación de la Red Regional de Políticas Agropecuarias, el Grupo Informal de Negociadores Agrícolas del Sur y el Comité Veterinario

Permanente; y iv) el diseño y la aplicación de una estrategia para buscar recursos adicionales para los grupos antedichos.

*Promoción de la competitividad de los agronegocios y el comercio global*

En el marco de las líneas de acción de análisis de políticas agrícolas y negociaciones comerciales, la participación del IICA en la V Conferencia Ministerial de la OMC permitió fortalecer las acciones de capacitación y cooperación técnica directa, demandadas por instancias públicas y privadas del sector agroalimentario. Se organizaron once seminarios y talleres y se participó en eventos co-organizados con otros organismos de cooperación.

El IICA apoyó la formulación de posiciones regionales y facilitó la búsqueda de consensos en materia de política comercial y sectorial agropecuaria, al propiciar la primera reunión de Oficinas de Política Comercial Agrícola de los países de Centroamérica.

El IICA fungió como secretaría técnica de diversos foros de discusión, entre ellos el Consejo Agropecuario del Sur, el Grupo Informal de Negociaciones Agrícolas del Sur y la Red de Coordinación de Políticas Agropecuarias de la Región Sur.

El Instituto estableció en Miami el Programa Interamericano para la Promoción del Comercio, los Negocios Agrícolas y la Inocuidad de los Alimentos, el cual inició tareas en cuatro componentes básicos en 2004: desarrollo de mercados; fortalecimiento de capacidades agroempresariales; inocuidad de los alimentos; e información comercial. Se establecieron alianzas con empresas proveedoras de información comercial (por ej., Indigo Key), y se firmó un convenio de cooperación con la Organización de Información de Mercados de las Américas, para el desarrollo de actividades orientadas a la unificación de los sistemas de información de mercados.

*Promoción de la sanidad agropecuaria e inocuidad de los alimentos*

En su Undécima Reunión Ordinaria, la JIA dio instrucciones al IICA para realizar una evaluación externa al Programa de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos del IICA.

El Instituto realizó la evaluación en el 2003 y, como resultado, estableció un marco de referencia para maximizar el impacto de sus acciones de cooperación técnica en esa área estratégica. El proceso de evaluación fue transparente y realista y generó insumos útiles para las agendas nacionales, identificándose

necesidades comunes a las que se puede dar respuesta mediante acciones con un efecto multiplicador.

El Acuerdo sobre Medidas Sanitarias y Fitosanitarias (MSF) de la OMC es otra área del trabajo del IICA. Junto con el USDA, se implementó un programa orientado a facilitar la presencia de delegados nacionales ante el Comité de MSF de la OMC. El programa ha tenido efectos importantes en el fortalecimiento de la estructura institucional de los países, en procura de la efectiva implementación y administración del Acuerdo sobre MSF de la OMC.

El programa le ha permitido al IICA también fortalecer sus alianzas estratégicas con organismos internacionales como la OMC, la CIPF y la OIE. Cabe destacar que el IICA ha sido designado por la OMC como organización regional de apoyo para sus cursos de capacitación.

En lo referente a inocuidad de los alimentos, el IICA participó en reuniones de la Comisión del Codex Alimentarius y ha compartido ampliamente sus resultados con funcionarios claves de los sectores público y privado de ALC, haciendo énfasis en la necesidad de que ellos incrementen su participación en esa Comisión.

#### *Promoción de comunidades rurales prósperas*

En cuanto a acciones orientadas al fortalecimiento de las comunidades rurales, se brindó asistencia técnica y capacitación para la formulación de estrategias y programas de desarrollo rural con enfoque territorial en Brasil, Colombia, Uruguay, Honduras, México, Costa Rica, Nicaragua, Ecuador y Venezuela.

En cooperación con el BID, se elaboraron instrumentos para el desarrollo de capacidades y la incorporación del enfoque de género en los temas de micro-empresariado y acceso al crédito en comunidades rurales, los cuales se validaron en la región norte de Costa Rica y en la región sur de Nicaragua.

#### *Desarrollo de capital humano*

El objetivo del IICA en esta Área es brindar apoyo a los Estados Miembros en el desarrollo y fortalecimiento del capital y talento humanos para el desarrollo sostenible de la agricultura y el mejoramiento de la vida rural, mediante la capacitación en temas estratégicos, la modernización de programas educativos y el diálogo orientado a la integración de la educación agropecuaria y rural en las Américas.

En el ámbito de la **capacitación en temas estratégicos**, se puso a disposición de los actores de la agricultura y la vida rural cursos elaborados mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, especialmente las videoconferencias, los CD-ROM e Internet. Los cursos tratan sobre temas como inocuidad de los alimentos (ARPPC), agricultura orgánica, administración de fincas, comercio electrónico, calidad de la educación agrícola y competitividad de las cadenas agroalimentarias.

También se contribuyó a la creación de centros de capacitación para agroempresarios y técnicos en América Central, y a la capacitación de instructores para el desarrollo de programas de educación a distancia en Costa Rica, República Dominicana, Colombia, Guatemala, México y Ecuador.

El IICA también promovió el **desarrollo de capital humano**. En Costa Rica, ayudó a capacitar a grupos de extensionistas de instituciones públicas y a ejecutar un modelo auto-guiado de capacitación para mejorar las capacidades de desarrollar microempresas.

#### *Promoción de la gestión medioambiental*

En el ámbito de la **gestión medioambiental**, se continuó con la ejecución del Programa de Combate a la Desertificación en América del Sur (Brasil, Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Perú), cuyo objetivo es implementar planes de acción nacionales para el combate a la desertificación y la sequía.

Se realizaron gestiones para la formulación y el desarrollo de proyectos multinacionales de naturaleza similar en Paraguay, Uruguay, Venezuela, Colombia, El Salvador, Nicaragua, Honduras y la región del Chaco (Argentina, Chile y Bolivia).

#### *Promoción de la tecnología y la innovación*

En el ámbito de la modernización institucional y el fortalecimiento de la competitividad, se continuó difundiendo el marco conceptual y operativo en apoyo a la apropiación, por parte de los países, del nuevo paradigma en que la innovación tecnológica se considera un pilar de la competitividad agrícola. Se apoyaron procesos de transformación en instituciones de investigación en México (INIFAP), Costa Rica (INTA) y Colombia (CORPOICA).

En materia de políticas sobre **biotecnología y bioseguridad**, en atención al mandato de los Ministros del Consejo Agropecuario Centroamericano (CAC), se

elaboró un marco regulatorio tipo de organismos vivos modificados (OVM) para uso agropecuario en Centroamérica, se propuso una estrategia regional en agrobiotecnología en la región y se redactó una propuesta para el fortalecimiento de capacidades nacionales en bioseguridad.

También me complace informar que los ministerios de Agricultura y de Ciencia y Tecnología de Costa Rica, el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) y nuestro Instituto copatrocinaron la celebración de la Conferencia Ministerial sobre el Uso de la Ciencia y la Tecnología para Aumentar la Productividad de la Agricultura, el pasado 10-11 de mayo, en la Sede Central del IICA.

El evento se realizó para dar seguimiento a la Conferencia y Exposición Internacional sobre Ciencia y Tecnología Agrícola, auspiciada por la Secretaria del USDA, Sra. Ann M. Veneman, en California en junio de 2003. Unas 150 personas asistieron a la conferencia de este año, incluidos los Ministros de Agricultura de Centroamérica, la República Dominicana, México y Estados Unidos, así como los funcionarios de alto nivel en ciencia y tecnología y representantes de la actividad privada, la comunidad académica, las ONG y organizaciones regionales e internacionales.

## 2.8 *Promoción de la modernización institucional*

Una de las metas del IICA es promover la importancia estratégica de la agricultura con base en su contribución a la economía en su sentido ampliado (es decir, no sólo como sector primario sino también en función de su aporte al empleo, las exportaciones, la estabilidad de la gobernabilidad democrática y el equilibrio entre los sectores urbano y rural). Se busca que los tomadores de decisiones no pierdan de vista la importancia de la agricultura y la vida rural en el desarrollo.

Junto con la Unidad de Planificación Estratégica y Modernización Institucional, la contribución real de la agricultura a la economía se cuantificó en 11 países de las Américas. Sobre esta base, se concluyó que, cuando se incluye el valor agregado en las cadenas de producción, la agricultura hace un aporte muy importante al PIB y es una fuente de grandes eslabonamientos con el resto de la economía.

Las estadísticas oficiales indican que la agricultura contribuye con porcentajes de un solo dígito al Producto Interno Bruto (PIB). Nuestra investigación sugiere que cuando se consideran todos los eslabonamientos ascendentes y descendentes en la cadena de productos básicos, el aporte de la agricultura al desarrollo

nacional es de 3 a 7 veces mayor que los porcentajes reportados en las estadísticas nacionales.

En la Argentina, las estadísticas oficiales indican que la contribución de la agricultura al PIB es de un 4,6%, pero cuando consideramos todas las vinculaciones hacia adelante y hacia atrás, la cifra aumenta a 32,2%. En el caso de Brasil, la cifra sube del 4,3% al 26,2%, en Chile del 5% al 32,1%, en México del 4,6% al 24,5%, y en Costa Rica del 11,3% al 32,5%.

Además, esos análisis demuestran que aproximadamente el 74% de los productos primarios de la producción agropecuaria son usados como insumos por otros sectores de la economía, tales como la agroindustria y la manufactura.

Estos resultados se documentan en nuestro informe “Más que alimentos en la mesa: la real contribución de la agricultura a la economía”.

## 2.9 *Promoción de la cooperación técnica horizontal*

Con más de 60 años de experiencia en la cooperación técnica, el IICA ha llevado a cabo con éxito numerosas iniciativas que podrían ser compartidas con otros Estados Miembros y adaptadas por ellos.

Al ser una institución basada en el conocimiento, el IICA está promoviendo activamente el intercambio de experiencias que podrían repetirse y adaptarse a otros países con necesidades similares. Permítanme darles unos cuantos ejemplos para ilustrar nuestros esfuerzos para promover la cooperación técnica horizontal.

Ya he mencionado un ejemplo: la iniciativa en materia de agroturismo que se está adaptando actualmente al contexto costarricense. Otro de los esfuerzos prioritarios del IICA ha sido el apoyo continuo para el desarrollo de la industria rural en pequeña escala, con la creación de redes y asociaciones colaborativas mediante el Programa de Desarrollo de la Agroindustria Rural, mejor conocido como el PRODAR.

El PRODAR se creó en 1989 en respuesta a las inquietudes de los organismos internacionales de cooperación y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, con respecto a la necesidad de fortalecer y promover la agroindustria rural en el hemisferio.

Un tercer ejemplo que vale la pena destacar son las actividades llevadas a cabo por los mecanismos regionales para la cooperación recíproca en ciencia y tecnología agropecuaria: los PROCI.

El IICA apoya activamente estos programas regionales cooperativos en el campo de la investigación y la tecnología para el hemisferio, y desempeña la Secretaría Ejecutiva en algunos casos. Cada región tiene su propio programa (PROCISUR, PROCIANDINO, PROCICARIBE, PROCINORTE y SICTA en el Istmo Centroamericano).

Esos mecanismos funcionan como catalizadores, facilitando tanto las acciones de cooperación de interés mutuo a cada uno de los países de cada región, incluidos los sectores público y privado, como la transferencia de conocimiento y tecnologías entre países.

#### *2.10 Fortalecimiento de las relaciones con socios estratégicos*

La Administración considera el fortalecimiento de las relaciones con socios estratégicos como un objetivo clave en sus esfuerzos para promover el desarrollo agropecuario sostenible, la seguridad alimentaria y la prosperidad en las comunidades rurales de las Américas.

Como ya se ha mencionado, la Administración también designó su Oficina ubicada en Washington D.C. como la Dirección de Relaciones con Socios Estratégicos, orientada a fortalecer nuestro trabajo con socios internacionales clave.

Los convenios firmados con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la CEPAL y el IFPRI, y sus respectivos planes de acción, constituyen la base para una relación nueva y fortalecida, fundamentada en acciones conjuntas.

Además, el Instituto renovó su compromiso de trabajar con el Grupo Interagencial para el Desarrollo Rural y ha establecido las vinculaciones apropiadas con otros organismos internacionales, regionales y nacionales en todo el hemisferio.

El restablecimiento de nuestra oficina en Washington D.C. en la sede de la Organización de los Estados Americanos forma parte de esas iniciativas estratégicas, orientadas a un trabajo más estrecho con la OEA en la ejecución de acciones en que nuestros esfuerzos conjuntos son vitales para la promoción del desarrollo agropecuario sostenible.

### **III. La Reunión Ministerial y la JIA en Panamá, y el Plan AGRO 2003-2015**

El Instituto apoyó a los Ministros y Delegados de Agricultura en la organización de la Segunda Reunión Ministerial sobre Agricultura y Vida Rural, celebrada el 11 y 12 de noviembre del 2003 en Panamá. Además, facilitó el diálogo, la concertación y la adopción de compromisos para acción conjunta entre los interesados directos del sector agropecuario.

En dicha reunión, los Ministros aprobaron el Plan de Acción AGRO 2003-2015 para la Agricultura y la Vida Rural, el cual traza un derrotero para la agricultura y la vida rural en el hemisferio, para avanzar hacia la visión compartida al 2015.

La aprobación del Plan es un paso más en la ejecución de los mandatos que los Jefes de Estado y de Gobierno dieron a los Ministros en la Tercera Cumbre de las Américas (Quebec, 2001), instándolos a promover el desarrollo de la agricultura y el mejoramiento de la vida rural mediante acciones conjuntas que involucren a personas del agro y a otras organizaciones responsables del desarrollo del sector.

Inmediatamente después de la Segunda Reunión Ministerial, el 13 de noviembre se celebró la reunión de la Junta Interamericana de Agricultura (JIA). El principal resultado de esta reunión de la JIA fue el apoyo que los Ministros de Agricultura y otros jefes de delegación dieron al trabajo de la presente Administración, plasmado en la Resolución 384, "Consolidación del Proceso de Transformación del Instituto".

En dicha resolución, la JIA instruyó al Director General a continuar la transformación del Instituto en una organización que asuma mayores responsabilidades en lo que se refiere a promover la modernización agropecuaria, lograr la seguridad alimentaria y fomentar la prosperidad en las comunidades rurales. La resolución citada también insta a los Estados Miembros a apoyar ese proceso y a promover vínculos entre el trabajo del IICA y las instituciones financieras comprometidas con el desarrollo rural y agropecuario en el hemisferio.

Los Ministros de Agricultura de las Américas también adoptaron la Resolución 387, mediante la cual instruyeron al IICA para que apoyara la ejecución del Plan AGRO 2003-2015 y los esfuerzos de los Delegados Ministeriales para elaborar informes de avance y actualizar la agenda hemisférica para el período 2005-2007.

Asimismo, los Ministros aprobaron la Resolución 392, en la que alentaron a los Estados Miembros a apoyar al Instituto económicamente y a pagar sus cuotas atrasadas, asimismo plantearon acciones correctivas apropiadas para los Estados Miembros que sigan incumpliendo su responsabilidad financiera para con el Instituto. El análisis de la aplicación de esa resolución es uno de los temas en la agenda para hoy.

Para concluir esta presentación, deseo referirme al informe que presenté al Comité Ejecutivo en 2003, en el cual indiqué lo siguiente:

“El IICA está decidido a respaldar los objetivos de desarrollo internacional de la Declaración del Milenio, adoptada por las Naciones Unidas, y cree que estos objetivos constituyen una plataforma sólida para el progreso y la estabilidad social, así como para la cooperación en nuestro hemisferio. Pretendemos cumplir con nuestra parte para ayudar a que en el 2015 la pobreza de las Américas se haya reducido en un 50 por ciento. Pero el proceso de modernización institucional con el cual todos estamos comprometidos no será sustentable, a menos que fortalezcamos los cimientos financieros del Instituto.

El personal internacional del IICA sigue dando lo mejor de sí con un paquete de remuneración y una escala salarial aprobados en 1993. Como parte integral de nuestro fortalecimiento de la gestión de recursos humanos de este Instituto, y con el fin de seguir siendo una organización internacional que puede atraer y retener a los especialistas mejor calificados en el campo de la agricultura para cumplir eficiente y eficazmente con nuestro mandato, la organización desea introducir en los próximos tres años cambios en sus políticas y programas de recursos humanos, particularmente en cuanto a su estructura de clasificación y compensación. Para garantizar un mecanismo eficaz y oportuno de toma de decisiones que apoye este proceso de cambio, deseamos contar con el respaldo del Comité Ejecutivo”.

Hoy nuevamente solicito su apoyo para fortalecer las bases financieras de esta noble institución y ayudar a la Administración a promover la excelencia, y a poder reclutar y retener a profesionales sobresalientes con un paquete de remuneración atractivo y competitivo.

Espero que con su apoyo podamos trabajar juntos en el logro de estas metas.

Muchas gracias.

**Discurso del Director General, Chelston W.D. Brathwaite,  
en la Sesión de Clausura**

Hemos llegado a la clausura de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo y deseo agradecer a cada uno de ustedes por su cooperación y apoyo.

Ayer en la mañana teníamos ante nosotros una extensa agenda y un programa riguroso de trabajo y, gracias a las valiosas aptitudes de liderazgo de nuestro Presidente, el Comité ha podido abarcar todos los temas presentados a su consideración.

Nos complace que el Comité Ejecutivo haya podido aprobar resoluciones orientadas a fortalecer la base financiera del Instituto y a modernizar la gestión de nuestros recursos humanos. Quisiera reconocer expresamente la importancia que tiene el trabajo realizado por la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales, que refuerza el proceso de toma de decisiones del Instituto y ha contribuido de manera significativa para que el Comité Ejecutivo haya podido tramitar con agilidad su agenda de estos dos días.

Los esfuerzos que hacemos para fomentar la integración hemisférica, un comercio hemisférico científicamente sensato, la inocuidad de los alimentos, la prosperidad en las comunidades rurales y la equidad social, deben ser vistos como elementos importantes para la promoción de la democracia, el libre comercio y la estabilidad económica en el continente.

Nuestros programas de trabajo, por ejemplo los dirigidos a: 1) la promoción del comercio, de los agronegocios y de la inocuidad de los alimentos, 2) el apoyo a la integración regional y a la cooperación técnica horizontal, 3) el respaldo para aumentar la competitividad de los productos agrícolas, como medida para ampliar el acceso de productos de Latinoamérica y el Caribe a los mercados, 4) el apoyo a las comunidades rurales y a los esfuerzos para promover la sostenibilidad de los recursos naturales, y 5) el impulso de una mayor asignación de recursos a la sanidad agropecuaria y a la inocuidad de los alimentos, son estratégicamente importantes para el futuro de la agricultura en el continente.

Mirando hacia el futuro, hay consenso en el sentido de que las demandas de los países en el área del desarrollo rural hoy requieren: i) Que reformemos las instituciones existentes o que creamos otras nuevas para afrontar los retos del siglo XXI; ii) Que el objetivo del proceso de reforma que estamos emprendiendo y que se ha reconocido dentro y fuera del Instituto sea para hacer del IICA una organización moderna,

orientada al logro de resultados e impulsada por la demanda, de manera que sea valorada por los Estados Miembros. Ese proceso es impulsado, por un lado, por la necesidad de aumentar la competencia técnica y la credibilidad del Instituto y, por el otro, por la necesidad de transparencia, rendición de cuentas y participación de los interesados directos. El proceso de globalización e integración hemisférica y la necesidad de promover el desarrollo rural sostenible son dos temas importantes para el desarrollo del Hemisferio y iii) que el trabajo de esta Administración no sea solo administrar el Instituto, sino también mirar hacia el futuro y ver el IICA no como es hoy, sino como lo que podría llegar a ser mañana.

Hoy, al considerar el futuro del IICA, quisiera centrarme en dos fuerzas que moldearán la agricultura en las Américas:

1. las fuerzas de la integración y el comercio hemisférico, y
2. la necesidad de promover comunidades rurales prósperas.

### ***Las fuerzas de la integración y el comercio hemisférico***

Desde hace más o menos un decenio, ha existido una tendencia clara en las Américas de promover el comercio y la integración regional y hemisférica. La aparición del MERCOSUR, el TLCAN, el G-3, el Pacto Andino y el Consejo Agropecuario del Sur (CAS), el fortalecimiento del CARICOM en un mercado y una economía únicos y los esfuerzos para construir el Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) son manifestaciones claras del deseo de este hemisferio de avanzar hacia la integración.

El comercio entre los países de las Américas ha aumentado en forma más significativa que el comercio mundial. En el último decenio, el comercio mundial ha experimentado un aumento anual de aproximadamente el 8%, mientras que los grupos regionales en las Américas han registrado aumentos mayores: 20% en el área del Pacto Andino, 12% en el TLCAN y más del 20% en el CARICOM.

Esta tendencia indica que las perspectivas para el comercio regional en el futuro son excelentes, lo cual sustentará la formación del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA).

El ALCA que se ha propuesto, que tiene el potencial de crear un único mercado hemisférico de 800 millones de personas y un mercado de capitales de unos US\$20 billones, ofrece a los países de las Américas tanto retos como oportunidades. El concepto de una nueva economía interamericana en que ningún país es constreñido por su tamaño geográfico, sino que tiene el potencial para crear empresas que pueden

operar en el nuevo ambiente regional, hemisférico y mundial, es una realidad emocionante para el desarrollo en nuestros países.

Sin embargo, el potencial solo se convertirá en una realidad, si la globalización y la liberalización del comercio son controladas y reguladas con normas transparentes y basadas en la ciencia y con instrumentos e instituciones que propicien una distribución equitativa de los beneficios de la nueva economía mundial. En este sentido, son importantes las inquietudes expresadas con respecto al trato dado a las pequeñas economías, consideraciones ambientales y el destino de los que podrían ser marginados por el proceso.

En vista de los retos que enfrentan la agricultura y la vida rural en el contexto del libre comercio y el desarrollo en las Américas, se necesitará un nuevo marco institucional para transformar el aislamiento rural en una red de prosperidad mundial. El mecanismo para implementar esta estrategia es una plataforma hemisférica de cooperación que: i) promueva el diálogo, ii) fortalezca y amplíe las alianzas con socios estratégicos, iii) promueva un mayor flujo de inversiones hacia la agricultura y la economía rural, y iv) facilite el comercio hemisférico.

El objetivo de dicha plataforma hemisférica es permitir a los interesados directos en la agricultura aprovechar el saber hemisférico y mundial y, simultáneamente, influir en la acción a los niveles hemisférico y mundial para satisfacer las necesidades a los niveles local y nacional.

Según mi criterio, el éxito del ALCA desde la perspectiva de la agricultura requiere una institución que:

- fomente el diálogo y la concertación hemisféricos sobre los temas agropecuarios,
- promueva el comercio hemisférico, los agronegocios y la inocuidad de alimentos en los productos agropecuarios,
- combata el hambre y la pobreza en las comunidades rurales,
- promueva la cooperación horizontal y el intercambio de experiencias,
- desarrolle competitividad en el sector agropecuario,
- apoye la integración regional,
- fomente el manejo eficaz de los recursos naturales,
- tenga una estructura y operaciones que incluyan a los países grandes y pequeños del hemisferio por igual y equitativamente,
- ayude a los Estados Miembros a ajustar sus sectores agropecuarios a las realidades del libre comercio,

- ponga énfasis en la promoción del comercio basado en la ciencia y en la eliminación de las barreras no arancelarias al comercio, y
- facilite la armonización de las normas y reglamentos comerciales.

El IICA debe ser la institución hemisférica para la cooperación en la agricultura en las Américas. Tenemos el mandato de la Cumbre de Quebec, tenemos como infraestructura una red de 34 oficinas en el hemisferio y tenemos un marco operativo que puede hacer que ello sea una realidad.

Es por eso que nuestro Plan de Mediano Plazo 2002-2006 se centra en las personas y se compromete con el futuro.

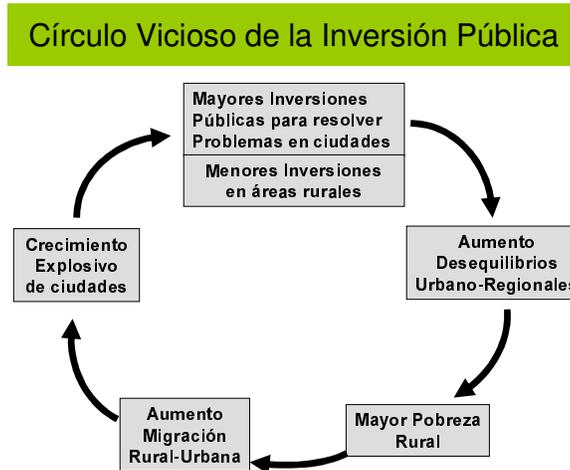
Nuestro Instituto está bien posicionado para facilitar el comercio hemisférico de productos agropecuarios y para contribuir al desarrollo de la competitividad en el sector agropecuario.

### ***La necesidad de promover comunidades rurales prósperas***

Los modelos de desarrollo del pasado, e incluso los actuales, tienen un sesgo anti-rural y, en cuanto a la modernización de la economía, favorecen la industrialización y el crecimiento de las zonas urbanas. Entre las consecuencias de estos modelos figuran:

- una asignación grande y desproporcionada de fondos públicos de inversión a los centros urbanos;
- la concentración de la población en las ciudades y como resultante una mayor importancia política de estas, lo cual da lugar a mayores inversiones públicas en servicios urbanos;
- el hecho de que una mayor proporción del presupuesto nacional se destina a resolver los crecientes problemas urbanos;
- una mayor afluencia de la inversión privada hacia las zonas urbanas como resultado de las externalidades de las inversiones públicas;
- desigualdades persistentes entre las zonas urbanas y las rurales, a pesar de las reformas económicas ejecutadas a mediados de los años ochentas y durante los noventas;
- una entrada limitada de recursos y un mejoramiento insuficiente en la infraestructura en las zonas rurales, debido a políticas públicas inconsistentes en cuanto a la inversión, el comercio y los impuestos;
- los efectos indirectos de mayor pobreza rural en las zonas urbanas;

- un aumento en la violencia y la creciente inseguridad social y política en la economía rural, debido a los desequilibrios urbano-rurales; y
- la persistente desventaja competitiva del sector rural, a pesar de las inversiones hechas en áreas con considerable potencial.



Creemos que es necesario adoptar un nuevo modelo de desarrollo que facilite: i) un mejor equilibrio rural-urbano mediante el desarrollo integral de tanto las áreas urbanas como las rurales; ii) una mayor inversión en las zonas rurales para asegurar la estabilidad social y política, promover la competitividad de las actividades económicas agropecuarias y rurales, y crear empleo rural agropecuario y no agropecuario que proporcione un nivel de vida aceptable en las zonas rurales; y iii) aumentos en la productividad y en la disponibilidad de alimentos, para satisfacer las crecientes necesidades alimentarias y los requisitos del mercado.

Además, deben adoptarse políticas y estrategias apropiadas para:

- aumentar las inversiones en el sector rural, a fin de facilitar un uso rentable y sostenible de los recursos naturales;
- apoyar las inversiones en infraestructura y servicios que harán que tanto las actividades agropecuarias como las no agropecuarias en zonas rurales sean competitivas, rentables y sostenibles;

- apoyar las inversiones para el desarrollo de capital humano en el sector rural (educación rural), para mejorar las aptitudes de la población y sus niveles de vida; y
- invertir en el desarrollo de empresas e instituciones rurales que fortalezcan las vinculaciones rural-urbanas y generen actividades de valor agregado e ingresos mayores.

Esta visión más amplia del desarrollo rural nos lleva inevitablemente a la conclusión de que si nuestro Instituto va a ocupar su legítimo lugar en la promoción del desarrollo agropecuario y el mejoramiento del bienestar de los pobres rurales, según ordena el Plan de Acción de la Cumbre, debemos empezar a ver nuestro papel en un contexto más amplio. Por este motivo, creemos que, además de seguir centrándonos en el desarrollo agropecuario, el IICA también debe abordar aspectos no agropecuarios del sector rural. Con este fin, creemos que el Instituto debe convertirse en algo más que un instituto de cooperación técnica para la agricultura, para lo cual debe elaborar e implementar una agenda de desarrollo.

En este sentido, es interesante observar que tanto el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) como el Banco Mundial han formulado e implementado nuevas estrategias de desarrollo rural centradas en mayores inversiones en la economía rural.

El BID ha modificado su enfoque para la agricultura y el desarrollo rural, y sus proyectos se orientan a inversiones en la economía rural, con un enfoque más intersectorial.

Las áreas prioritarias en que se debe invertir en la economía rural son las finanzas rurales, la reducción de la pobreza, el enfoque territorial a la competitividad, la tecnología y la inocuidad de alimentos. Cada vez más, las acciones en materia de desarrollo agropecuario y rural se incluyen en programas vinculados a los ministerios de comercio y ambiente, y fondos de inversión social.

El Banco Mundial lanzó una nueva estrategia de desarrollo rural este año para América Latina y el Caribe. El IICA desempeñó un papel importante al facilitar una consulta regional con interesados directos claves de todo el hemisferio.

En su agenda rural, el Banco Mundial ha adoptado un enfoque más multisectorial y su estrategia de desarrollo rural para ALC se basa en el enfoque de territorios rurales. Se centra en tres temas: los mercados de tierra, el desarrollo impulsado por la comunidad y la sostenibilidad ambiental. Las actividades agropecuarias y de producción de alimentos se incluyen en componentes.

### ***Consideraciones importantes***

Los dos bancos se han reorganizado y han enmarcado la actividad agropecuaria en el ámbito del desarrollo ambientalmente sostenible, en el que es un componente complementario del programa de desarrollo general. Han adoptado un enfoque multisectorial para el análisis de las carteras de préstamos. Si bien los préstamos individuales se orientan hacia diferentes sectores, muchos de los que tienen que ver con la competitividad y el desarrollo social incluyen componentes de desarrollo rural y agricultura.

### **Una agenda para el desarrollo**

Estas nuevas iniciativas dan a nuestro Instituto una oportunidad única de trabajar con la banca de desarrollo y de incorporar una cultura de responsabilidad social al adoptar acciones dirigidas a reducir la desigualdad social y la pobreza rural.

El proceso de reforma en el Instituto no es solo una plataforma para la transparencia y la credibilidad, sino también un compromiso con un futuro de excelencia técnica y la responsabilidad de ayudar a reducir la pobreza rural en nuestro hemisferio.

El Instituto procura reducir la pobreza, impulsar la seguridad alimentaria y fomentar la prosperidad rural al: i) promover la integración, ii) desarrollar la competitividad y facilitar el comercio agropecuario mundial, iii) fortalecer las comunidades rurales, iv) promover el desarrollo rural sostenible, v) mejorar la sanidad agropecuaria y la inocuidad de alimentos y vi) desarrollar el capital humano.

Esta agenda de desarrollo contribuirá al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, pero dichas metas solo se lograrán si trabajamos juntos para desarrollar sociedades basadas en el conocimiento.

Es en este contexto en el que debemos asegurar que el Instituto ocupe el orgulloso lugar de liderazgo técnico que le corresponde en el desarrollo agropecuario y rural en el hemisferio. En 1942, cuando Henry Wallace y sus colegas pensaron en establecer el IICA, obviamente estaban pensando en una institución de excelencia técnica en investigación y capacitación. Con la nueva Convención de 1979, emprendimos el camino hacia la excelencia en la cooperación técnica. Hoy debemos incorporar las nuevas dimensiones y llevar nuestro Instituto hacia adelante con una agenda de desarrollo de excelencia que promueva la seguridad alimentaria y la prosperidad en las comunidades rurales de las Américas.

Para concluir, dados los mandatos que recibimos en Quebec, Bávaro, Panamá y Monterrey, estamos convencidos de que en el futuro el Instituto debe adoptar una agenda de desarrollo que le permita:

- a. Servir como plataforma para la promoción hemisférica de la integración regional y el comercio en productos agropecuarios.
- b. Promover la cooperación horizontal y el intercambio de experiencias.
- c. Monitorear el estado y las perspectivas de la agricultura y la vida rural en el hemisferio.
- d. Promover una agenda interagencial para apoyar el desarrollo rural sostenible.

En el monitoreo de la agricultura y la vida rural en el hemisferio y en la identificación de tendencias, amenazas, temas emergentes críticos y oportunidades vemos un importante futuro papel de este Instituto, conforme vamos creando sociedades del conocimiento. El cumplimiento de esta responsabilidad le permitirá al IICA apoyar a los Estados Miembros en su ejecución del Plan AGRO 2003-2015. En consecuencia, en 2004 las Oficinas en los Estados Miembros van a comenzar el proceso de definir el estado de la agricultura y la vida rural en cada Estado Miembro y de identificar los temas emergentes críticos, las tendencias, las amenazas y las oportunidades en el sector.

Ese ejercicio se consolidará luego en las dimensiones regional, temática y hemisférica, para así definir el estado de la agricultura y la vida rural en el hemisferio.

Creemos que, después de implementar estas iniciativas, el Instituto estará realmente preparado para desempeñar un papel estratégico en la modernización del sector rural, la promoción de la seguridad alimentaria y la promoción de la prosperidad en las comunidades rurales de las Américas.

Antes de clausurar, quiero expresar mi reconocimiento a las personas que han trabajado diligentemente para hacer de esta reunión un éxito: Primero, a ustedes, los Representantes de los Estados Miembros; al equipo administrativo; al Subdirector General, señor Terry Vogt; a todos los miembros del Gabinete; al señor Fernando Del Risco, Secretario Técnico del Comité Ejecutivo; a nuestro asesor legal, señor William Berenson; al señor Miguel Herrera, Coordinador de la Unidad de Protocolo y Relaciones Institucionales; a la señora Leda Ávila, Coordinadora de Eventos Oficiales, y su equipo; a la señora Patricia León, Coordinadora de Información Pública e Imagen Corporativa, y su equipo; a la señora Susana Raine, Coordinadora del Servicio de Idiomas, y su equipo de traductores e intérpretes; al señor Steve Lewis y al equipo de apoyo y logística y, por último pero de igual importancia, al personal de seguridad. Mis más sinceras gracias a todos ustedes.

Señor Presidente, miembros del Comité Ejecutivo, Observadores Permanentes e Instituciones invitadas, deseo reiterar mi agradecimiento por sus extraordinarios aportes durante esta reunión y espero continuar trabajando estrechamente con ustedes para fortalecer y modernizar el IICA, de manera que juntos podamos promover la prosperidad en las comunidades rurales de toda América.

A aquellos de ustedes que deben regresar a casa, les deseo un viaje muy feliz a sus respectivos destinos.

Señor Presidente, por su gran contribución al éxito de esta reunión, me honra entregarle el mazo con el cual usted condujo la reunión.

Gracias nuevamente.

## **ANEXOS**



## TEMARIO

*IICA/CE/Doc.439(04)*

### **1. Presentación**

El Artículo 22 del Reglamento del Comité Ejecutivo establece que ese Órgano de Gobierno del Instituto celebrará una reunión ordinaria anual, que por lo general se celebrará en la Sede Central del Instituto.

El presente temario provisional de la Vigésima Cuarta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo ha sido elaborado por el Director General con base en lo dispuesto en el Artículo 30 del Reglamento del Comité Ejecutivo.

### **2. Programa Provisional de Trabajo de la Reunión**

*IICA/CE/Doc.440(04)*

### **3. Informes del Director General al Comité Ejecutivo**

#### 3.1 Mensaje del Director General

*Sin número*

Informe de la Reunión 2004 de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales

*IICA/CE/Doc.441(04)*

### **4. Política Institucional y Servicios de Cooperación**

#### 4.1 Informe Anual del IICA 2003

*IICA/CE/Doc.442(04)*



4.2 Promoción del Comercio, los Negocios Agrícolas, la Sanidad Agropecuaria y la Inocuidad de los Alimentos: *Sin documento*

- a) Comercio y Agronegocios
- b) Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de los Alimentos

4.3 Política sobre Información Técnica y el Nuevo Portal Web del IICA. *Sin número*

#### **5. Asuntos Financieros y Presupuestales**

5.1 Estados Financieros del Instituto 2003 e Informe de los Auditores Independientes *IICA/CE/Doc.443(04)*

5.2 Décimo Informe Anual del Comité de Revisión de Auditoría (CRA) del IICA *IICA/CE/Doc.444(04)*

5.3 Situación Financiera del Instituto *IICA/CE/Doc.445(04)*

5.4 Avances en la Recaudación de Cuotas Adeudadas al IICA *IICA/CE/Doc.446(04)*

5.5 Recomendaciones para Implementar la Resolución No. 392 “Propuesta para la Recaudación de Cuotas Adeudadas al Instituto” *Sin documento*

#### **6. Modernización de la Gestión de Recursos Humanos**

6.1 Hacia un Sistema Inteligente de Paridad *IICA/CE/Doc.447(04)*

6.2 Propuesta de Enmiendas al Reglamento de Personal *IICA/CE/Doc.448(04)*

6.3 Propuesta de Enmiendas al Sistema para la Determinación de las Remuneraciones del Personal *IICA/CE/Doc.449(04)*

**7. Otros Temas Institucionales**

7.1 Propuesta para el Otorgamiento del Título de Personal Emérito *IICA/CE/Doc.450(04)*

7.2 Avances en la Modernización de los Sistemas de Información para la Gestión Interna *IICA/CE/Doc.451(04)*

**8. De los Órganos de Gobierno del IICA y la Reunión Ministerial**

8.1 Informe de Avance sobre el Proceso de Implementación del Plan AGRO 2003-2015 *Sin número*

8.2 Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la Duodécima Reunión Ordinaria de la JIA *IICA/CE/Doc.452(04)*

8.3 Avances en el Cumplimiento de las Resoluciones de la Vigésima Tercera Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo *IICA/CE/Doc.453(04)*

8.4 Fecha y Sede de la Vigésima Quinta Reunión Ordinaria del Comité Ejecutivo *IICA/CE/Doc.454(04)*

**9. Otros Asuntos**



## LISTA DE PARTICIPANTES

### ESTADOS MIEMBROS DEL IICA INTEGRANTES DEL COMITÉ

#### EJECUTIVO

#### ARGENTINA

Oscar Gherzi (Titular)  
Auditor Interno  
Instituto Nacional de Tecnología  
Agropecuaria  
Buenos Aires  
Tel.: (5411) 4382 2258  
Fax: (5411) 4381 1679  
ogherzi@correo.inta.gov.ar

Liliana Mónica Sola  
Directora de Análisis Operativo y  
Programación  
Secretaría de Agricultura, Ganadería,  
Pesca y Alimentos  
Buenos Aires  
Tel.: (5411) 4349 2710  
Fax: (5411) 4349 2704  
lsola@mecon.gov.ar

#### BAHAMAS

V. Alfred Gray  
Minister of Agriculture, Fisheries and  
Local Government  
Ministry of Agriculture, Fisheries and  
Local Government  
Nassau  
Tel.: (242) 325 7502  
Fax: (242) 322 1760  
v.alfredgray@bahamas.gov.bs

#### BARBADOS

Carston M. Simmons  
Permanent Secretary  
Ministry of Agriculture and Rural  
Development  
Bridgetown  
Tel.: (246) 428 4065  
Fax: (246) 420 8444  
psminagri@caribsurf.com

#### COLOMBIA

Jaime Eduardo Rivas Ángel  
Secretario General  
Ministerio de Agricultura y  
Desarrollo Rural  
Bogotá  
Tel.: (571) 341 9002/284 1795  
Fax: (571) 336 1562  
jera@minagricultura.gov.co

#### CHILE

Ema Laval  
Jefa de Gabinete  
Oficina de Estudios y Políticas  
Agrarias (ODEPA)  
Santiago  
Tel.: (562) 397 3000  
Fax: (562) 397 3044  
elaval@odepa.gob.cl

**EL SALVADOR**

Armando Servellón  
 Director de la Oficina Financiera  
 Institucional  
 Ministerio de Agricultura y Ganadería  
 San Salvador  
 Tel.: (503) 241 1782  
 Fax: (503) 228 2655  
 aservellon@mag.gob.sv

**ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA**

James Butler (Titular)  
 Deputy Under Secretary for Farm and  
 Foreign Agricultural Services  
 U.S. Department of Agriculture  
 Washington DC.  
 Tel.: (202) 720 7107  
 Fax: (202) 720 8254  
 Jim.Butler@usda.gov

Clark Crook-Castan (Alterno)  
 Alternate Representative  
 U.S. Mission to the OAS  
 Washington D.C.  
 Tel.: (202) 647 6375  
 Fax: (202) 647 0911  
 crook-castanch@state.gov

Marianne McElroy  
 International Relations Advisor  
 FAS/U.S. Department of Agriculture  
 Washington D.C.  
 Tel.: (202) 690 1522  
 Fax: (202) 690 1841  
 Marianne.McElroy@fas.usda.gov

Bryce Quick  
 Assistant Administrator  
 Office of Public Affairs, Education and  
 Outreach (OPAEO)  
 U.S. Department of Agriculture/FSIS  
 Washington D.C.  
 Tel.: (202) 720 8218  
 Fax: (202) 720 2025  
 Bryce.Quick@fsis.usda.gov

Susan Sadocha  
 International Relations Advisor  
 International Cooperation and  
 Development Foreign Agricultural  
 Services  
 U.S. Department of Agriculture  
 Washington D.C.  
 Tel.: (202) 690 0855  
 Fax: (202) 690 1841  
 Susan.Sadocha@usda.gov

**GUATEMALA**

Bernardo López (Titular)  
 Viceministro de Agricultura,  
 Ganadería y Alimentación  
 Ministerio de Agricultura, Ganadería y  
 Alimentación  
 Ciudad de Guatemala  
 Tel.: (502) 362 4759  
 Fax: (502) 362 2784  
 lopezbernardo@usa.net  
 viceagri@inteln.net.gt

Ana Cristina Rodas Girón (Alternó)  
Asesora del Despacho en Comercio y  
Competitividad  
Ministerio de Agricultura, Ganadería y  
Alimentación  
Ciudad de Guatemala  
Tel.: (502) 362 4759/332 9995  
Fax: (502) 334 2784  
anacriss12hotmail.com  
viceagri@intelnet.net.gt

### **PERÚ**

Efraín Palti Solano (Titular)  
Asesor Principal  
Ministerio de Agricultura  
Lima  
Tel.: (51 1) 332 6549  
Fax: (51 1) 332 1244  
eps-gsaac@gsaac.org.pe

Miguel Guzmán (Alternó)  
Primer Secretario y Jefe de la Sección  
Económica, Comercial y de Asuntos  
Administrativos  
Embajada de la República del Perú en  
Costa Rica  
San José  
Tel.: (506) 225 9195  
Fax: (506) 253 0457  
mguzmang@ree.gob.pe

### **REPÚBLICA DOMINICANA**

Margarita Toribio de Aquino (Titular)  
Embajadora Extraordinaria y  
Plenipotenciaria de la República  
Dominicana  
Embajada de República Dominicana en  
Costa Rica  
San José  
Tel.: (506) 283 8103  
Fax: (506) 280 7604  
embdominicanacr@racsaco.cr

Isis de la Mota Cáceres (Alternó)  
Primer Secretario de Asuntos  
Culturales y Turísticos  
Embajada de República Dominicana en  
Costa Rica  
San José  
Tel.: (506) 283 8103  
Fax: (506) 280 7604  
embdominicanacr@racsaco.cr

### **SURINAM**

Geetapersad Gangaram Panday (Titular)  
Minister of Agriculture, Animal  
Husbandry and Fisheries  
Ministry of Agriculture, Animal  
Husbandry and Fisheries  
Paramaribo  
Tel.: (597) 477 698/477 830  
Fax: (597) 470 301  
dirlvv@sr.net

Gerrit Breinburg (Alternó)  
 Director of Planning and Development  
 Ministry of Agriculture, Animal  
 Husbandry and Fisheries  
 Paramaribo  
 Tel.: (597) 476 654  
 Fax: (597) 470 301  
 dirlvv@sr.net

#### **VENEZUELA**

Leonardo A. Gil Mora (Titular)  
 Viceministro de Desarrollo Rural  
 Integral  
 Ministerio de Agricultura y Tierras  
 Caracas  
 Tel.: (582 12) 509 0099  
 Fax: (582 12) 576 9991  
 leogilmora@yahoo.com

Lennys B. Rosales Palacios (Alternó)  
 Directora General (E) de la Oficina de  
 Relaciones Internacionales  
 Ministerio de Agricultura y Tierras  
 Caracas  
 Tel.: (582 12) 571 6383  
 Fax: (582 12) 577 9398  
 ofic\_relac\_inter@mat.gov.ve

#### **ESTADOS MIEMBROS DEL IICA NO INTEGRANTES DEL COMITÉ EJECUTIVO**

##### **BRASIL**

Edilson Guimarães (Titular)  
 Diretor do Departamento de  
 Planejamento e Economia Agrícola  
 Ministério da Agricultura, Pecuária e  
 Abastecimento  
 Brasília  
 Tel.: (55 61) 223 5909  
 Fax: (55 61) 225 4726  
 edguima@agricultura.gov.br

Francisco Soares Alvim Neto (Alternó)  
 Embajador Extraordinario y  
 Plenipotenciario de la República  
 Federativa del Brasil  
 Embajada de la República Federativa  
 del Brasil en Costa Rica  
 San José  
 Tel.: 295 6875

##### **CANADÁ**

Louise L. Léger (Titular)  
 Embajadora Extraordinaria y  
 Plenipotenciaria de Canadá en Costa  
 Rica  
 Embajada de Canadá  
 San José  
 Tel.: (506) 242 4400  
 Fax: (506) 242 4411  
 louise.leger@dfait-maeci.gc.ca

Daryl Nearing (Alterno)  
Deputy Director  
Programs and Multilateral Affairs  
Agriculture and Agri-Food Canada  
Ottawa  
Tel.: (613) 694 2566  
nearingd@agr.gc.ca

Daniel Burgoyne  
International Relations Advisor  
Canadian Food Inspection Agency  
Ottawa  
Tel.: (613) 225 2342 x 4217  
Fax: (613) 228 6634  
dburgoyne@inspection.gc.ca

Maria Lo  
Senior Multilateral Affairs Officer,  
AAFC  
Programs and Multilateral Affairs  
Agriculture and Agri-Food Canada  
Ottawa  
Tel.: (613) 759 7729  
Fax: (613) 759 7504  
lom@agr.gc.ca

#### **COSTA RICA**

Carlos Luis Vásquez F. (Titular)  
Subdirector Ejecutivo  
Secretaría Ejecutiva de Planificación  
Sectorial Agropecuaria (SEPSA)  
Ministerio de Agricultura y Ganadería  
San José  
Tel.: (506) 231 1642  
Fax: (506) 232 0677

Franklin Charpantier Arias (Alterno)  
Coordinador de Políticas  
Agropecuarias  
Secretaría Ejecutiva de Planificación  
Sectorial Agropecuaria (SEPSA)  
Ministerio de Agricultura y Ganadería  
San José  
Tel.: (506) 296 2059  
Fax: (506) 296 2060  
fcharpantier@mag.go.cr

#### **ECUADOR**

Emilio Barriga  
Director de Desarrollo de Gestión  
Organizacional y Coordinador de la  
Unidad Técnica de Gestión  
Estratégica Agropecuaria  
Ministerio de Agricultura y Ganadería  
Quito  
Tel.: (593) 255 2618  
Fax: (593) 255 4123  
ebarriga@mag.gov.ec

#### **MÉXICO**

María Virginia Buendía Calzada  
Encargada de Asuntos Comerciales y  
Agropecuarios  
Embajada de los Estados Unidos  
Mexicanos en Costa Rica  
San José

#### **PANAMÁ**

Lynette Stanziola (Titular)  
Ministra de Desarrollo Agropecuario  
Ministerio de Desarrollo Agropecuario  
Ciudad de Panamá

Tel.: (507) 207 0603  
 Fax: (507) 232 5044  
 Virginia Burgoa Solana (Alterno)  
 Embajadora Extraordinaria y  
 Plenipotenciaria de la República de  
 Panamá  
 Embajada de la República de Panamá  
 en Costa Rica  
 San José  
 Tel.: (506) 283 4089  
 Fax: (506) 280 2442  
 empancr@racsa.co.cr

Jacqueline Escobar  
 Directora de Política Comercial  
 Ministerio de Desarrollo Agropecuario  
 Ciudad de Panamá  
 Tel.: (507) 232 5036  
 Fax: (507) 232 5036  
 jackescobar@yahoo.com

#### **ESTADO ASOCIADO**

#### **ESPAÑA**

Antonio Crespo García  
 Consejero de Agricultura, Pesca y  
 Alimentación de la Embajada del  
 Reino de España  
 Embajada del Reino de España  
 en Costa Rica  
 San José, Costa Rica  
 Tel.: (506) 222 9823  
 Fax: (506) 222 9733  
 mapaesp@racsa.co.cr

#### **COMITÉ DE REVISIÓN DE AUDITORÍA**

Luis Carlos Gutiérrez Jaime  
 Director General de Eficiencia  
 Financiera y Rendición de Cuenta  
 Secretaría de Agricultura, Ganadería,  
 Desarrollo Rural, Pesca y Alimentos  
 México  
 Tel.: (525) 91 83 12 21  
 Fax: (525) 91 83 10 00 Ext. 33809  
 cgutierrez@sagarpa.gob.mx

#### **OBSERVADORES PERMANENTES**

#### **REPÚBLICA ÁRABE DE EGIPTO**

Hussein Mansour  
 Agricultural Minister Plenipotentiary  
 Embassy of Egypt-Agriculture  
 Washington DC  
 Tel.: (202) 966 2080  
 Fax: (202) 895 5493  
 hkmansour@aol.com

#### **FRANCIA**

Pasquin Cristofari  
 Agregado Regional de Cooperación  
 Científica y Técnica para América  
 Central  
 Embajada de la República Francesa en  
 Costa Rica  
 San José  
 Tel.: (506) 224 4105  
 Fax: (506) 253 7410  
 cccacr@racsa.co.cr

**ISRAEL**

Ahuva Spieler Reshef  
Segundo Secretario y Cónsul  
Embajada de Israel en Costa Rica  
San José  
Tel.: (506) 221 6444  
Fax: (506) 257 0867  
embofisir@racsa.co.cr

Yehuda Rozenblum  
Director de Proyectos en América  
Latina  
Ministerio de Agricultura y Desarrollo  
Rural  
Beit-Dagan, Israel  
Tel.: (972 3) 948 5580  
Fax: (972 3) 948 5761  
yehudar@moag.gov.il

**POLONIA**

Ryszard Shenepf  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de Polonia  
en Costa Rica  
Embajada de Polonia en Costa Rica  
San José

**FEDERACIÓN DE RUSIA**

Alexey Sáltychev  
Consejero  
Embajada de la Federación de Rusia en  
Costa Rica  
San José, Costa Rica  
Tel.: (506) 221 2178  
Fax: (506) 221 2054  
emrusa@racsa.co.cb

**OTROS ORGANISMOS**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN  
Y DESARROLLO DEL CARIBE**

Wendel Parham  
Executive Director  
Trinidad y Tobago  
Tel.: (868) 645 1205/1207/8120/8121  
Fax: (868) 645 1208  
executive@cardi.org;  
wparham@cardi.org

**CENTRO AGRONÓMICO  
TROPICAL DE INVESTIGACIÓN  
Y ENSEÑANZA (CATIE)**

Pedro Emilio Ferreira Rossi  
Director General  
Turrialba, Costa Rica  
Tel.: (506) 556 6081 directo  
Fax: (506) 556 6166  
ferreira@catie.ac.cr/www.catie.ac.cr

Alan González  
Director del Departamento de  
Proyección Regional  
Turrialba, Costa Rica  
Tel.: (506) 556 6853  
Fax: (506) 556 2427  
alang@catie.ac.cr

**CONSEJO REGIONAL DE  
COOPERACIÓN AGRÍCOLA**

Róger Guillén  
Secretario de Coordinación  
San José, Costa Rica  
Tel.: (506) 216 0303  
Fax: (506) 216 0295  
Roger.Guillen@iica.ac.cr

**INVITADOS ESPECIALES**

Juan José Arcuri  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República  
Argentina  
Embajada de la República Argentina  
en Costa Rica  
Tel.: 234 6520

Susana Peñaranda de del Granado  
Embajadora Extraordinaria y  
Plenipotenciaria de la República de  
Bolivia  
Embajada de la República de Bolivia  
en Costa Rica  
Tel.: 296 4590/296 3747

Guillermo Yunge Bustamante  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República de  
Chile  
Embajada de la República de Chile en  
Costa Rica  
Tel.: 280 0973

Julio Aníbal Riaño Velandi  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República de  
Colombia  
Embajada de la República de  
Colombia  
en Costa Rica  
Tel.: 283 6871

Juan Miguel Leoro Almeida  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República del  
Ecuador  
Embajada de la República del Ecuador  
en Costa Rica  
Tel.: 232 1503

Hugo Roberto Carrillo Corletto  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República de  
El Salvador  
Embajada de la República de  
El Salvador en Costa Rica  
Tel.: 257 7855

Odette Barrera de Gomar  
Encargada de Negocios a.i. de la  
República de Guatemala  
Embajada de la República de  
Guatemala en Costa Rica  
Tel.: 283 2290

Álvaro Agüero Lacayo  
Embajador Extraordinario y  
Plenipotenciario de la República de  
Honduras  
Embajada de la República de Honduras  
en Costa Rica  
Tel.: 231 1642

Laura Pereira de Zelaya Ministra Consejera Embajada de la República de Honduras en Costa Rica Tel.: 231 1642	Embajada de la República de Nicaragua en Costa Rica Tel.: 234 6024
Kiyoshi Ishii (País Observador) Consejero Segundo Jefatura Embajada de Japón en Costa Rica San José Tel.: (506) 232 1255 Fax: (506) 231 3140	Mario Sandoval Encargado de Negocios de la República del Paraguay Embajada de la República del Paraguay en Costa Rica Tel.: 231 7707
Mayumi Hashimoto (País Observador) Agregada de Economía y Cooperación Embajada de Japón en Costa Rica San José Tel.: (506) 232 1255 Fax: (506) 231 3140	Alberto Gutiérrez La Madrid Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República del Perú Embajada de la República del Perú en Costa Rica Tel.: 225 9145
María Carmen Oñate Muñoz Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de los Estados Unidos Mexicanos Embajada de los Estados Unidos Mexicanos en Costa Rica Tel.: 233 4145	Jorge María Carvalho Santini Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República Oriental del Uruguay Embajada de la República Oriental del Uruguay en Costa Rica Tel.: 253 2755
Francisco José Fiallos Navarro Embajador Extraordinario y Plenipotenciario de la República de Nicaragua	Nora Margarita Uribe Trujillo Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de la República Bolivariana de Venezuela Embajada de la República Bolivariana de Venezuela en Costa Rica Tel.: 225 8810

**FUNCIONARIOS DEL IICA**

Chelston W. D. Brathwaite  
Director General

Terry Vogt  
Subdirector General y Director de  
Administración y Finanzas

Mario Seixas  
Subdirector General Adjunto y Director  
de la Secretaría de Cooperación Técnica

Robert Landmann  
Director de Relaciones con Socios  
Estratégicos y Director de Operaciones  
de la Región Norte

Fernando Del Risco  
Secretario Ejecutivo de la JIA, el Comité  
Ejecutivo y el Gabinete

Dowlat Budhram  
Director de Gestión del Desempeño y  
Evaluación

Lizardo de las Casas  
Director de Seguimiento al Proceso de las  
Cumbres de las Américas

Martín Ramírez Blanco  
Director de Operaciones de la Región  
Andina

H. Arlington Chesney  
Director de Operaciones de la Región  
Caribe

Mariano Olazábal  
Director de Operaciones de la Región  
Central

Guillermo Toro  
Director de Operaciones de la Región  
Sur

Francisco Barea  
Director de Programación

Kevin Walker  
Director de Sanidad Agropecuaria e  
Inocuidad de los Alimentos

Sergio Sepúlveda  
Director de Desarrollo Rural  
Sostenible

Jorge Ardila  
Director de Tecnología e Innovación

François Dagenais  
Director de Educación y Capacitación

Julio Hernández  
Coordinador de la Unidad de Políticas  
y Negociaciones Comerciales

Lynda Landry  
Directora de Recursos Humanos

Luis Condines  
Auditor Interno

Karen Kleinheinz  
Jefa de la División de Finanzas

Yanko Goic  
Jefe de la División de Presupuesto y  
Control

Steven Lewis  
Coordinador de la Dirección de  
Administración y Finanzas y Jefe de  
Administración de Servicios en la Sede  
Central

Rafael Trejos  
Especialista de la Dirección de  
Planificación Estratégica y  
Modernización Institucional

Pamela Stroude  
Coordinadora del Despacho de la  
Dirección General

Nelson Espinoza  
Coordinador de la Unidad de Preparación  
de Proyectos



## FUNCIONARIOS DE LA REUNIÓN

### Secretaría de la Reunión

Secretario *ex officio*  
y Director General del IICA  
Secretario Técnico  
Subdirector General  
Organización Logística y Asistente del  
Secretario Técnico

Chelston Brathwaite  
Fernando Del Risco  
Terry Vogt

Leda Celina Ávila

#### - Asesoría legal

William Berenson

#### - Difusión y prensa

Patricia León Coto  
Sofía Castresana  
Mónica Montero  
Adriana Araya

#### - Diplomacia y protocolo

Pamela Stroude  
Miguel Herrera  
Elieth Villalta

#### - Atención a Representantes

- *Apoyo a Representantes*

Ligia Rojas

- *Inscripción*

*Coordinación*

Mariantonieta Cordido

Flor Bastos

Laura Gutiérrez

- *Servicios en hotel*

Antonieta Barrientos  
Leticia Giménez

- *Servicios en aeropuerto*

*Coordinación*

Ronald Hidalgo

Enrique Salazar

Mariela Zúñiga  
Rebeca Martínez

- **Oficiales de sala**

- Coordinación*

Eduardo Lovell  
Marta Arias  
Minor Carvajal  
Marlen Montoya  
Lorena Mata  
Kattia Quesada

- **Documentos e informe**

- **Clasificación y distribución**

- Coordinación*

María Elena González

- Control y seguimiento*

Zayda Granados  
Hannia Acevedo  
Geancarlo Salazar

- **Redacción de actas**

- Coordinación*

Silvia Delgado  
Manuel Jiménez

Wilbert Alfaro  
Ronald Aragón  
Henry Benavides  
Eric Bolaños  
Yasiela Gómez  
Elizabeth Lewis  
Patricia Matamoros  
Julio Mora  
Tim O'Brien  
Viviana Palmieri

• **Imprenta y fotocopiado** Laura Cartín

• **Interpretación y traducción**  
*Coordinación* Susana Raine

Interpretación Simultánea

Inglés Elizabeth Lewis  
Mario Samper

Español Sharona Wolkowicz  
Anita Kaufman

Traducción

Inglés Paul Murphy  
Peter Leaver

Español Orlando García

Digitación

Español-inglés Viviana Chacón  
Laura Gutiérrez  
Clotilde Rodríguez

**- Audio y vídeo**

*Coordinación* David Álvarez

Hermich Flores

**- Soporte técnico y reproducción digital***Coordinación*

Manuel León

Alexander Díaz  
Ricardo Montero  
Osvaldo Solano**- Salud y emergencias médicas**

Eunice Zamora

**- Servicios generales**

Alberto Muñoz

**- Servicios financieros**

Gerardo Chaves

**- Servicios de viajes**Silvia López  
Mauricio Jiménez