

ESTUDIO SOBRE LA POSIBLE TRANSFERENCIA DEL  
CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA DE  
LA ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD  
(OPS) AL INSTITUTO INTERAMERICANO DE  
COOPERACION PARA LA AGRICULTURA (IICA)

DOCUMENTO  
FINAL  
MAYO 1983



IICA  
BIBLIOTECA VENEZUELA  
3 - ABR. 2005  
RECIBIDO

\* ESTUDIO SOBRE LA POSIBLE TRANSFERENCIA DEL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE \*  
\* AFTOSA DE LA ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) AL INSTITUTO \*  
\* INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA (IICA) \*

00007255

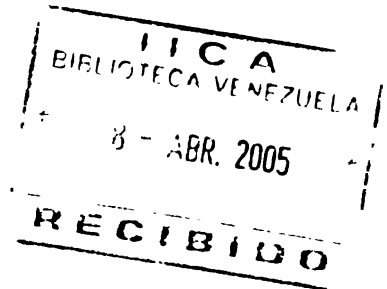
11CA  
L73  
38

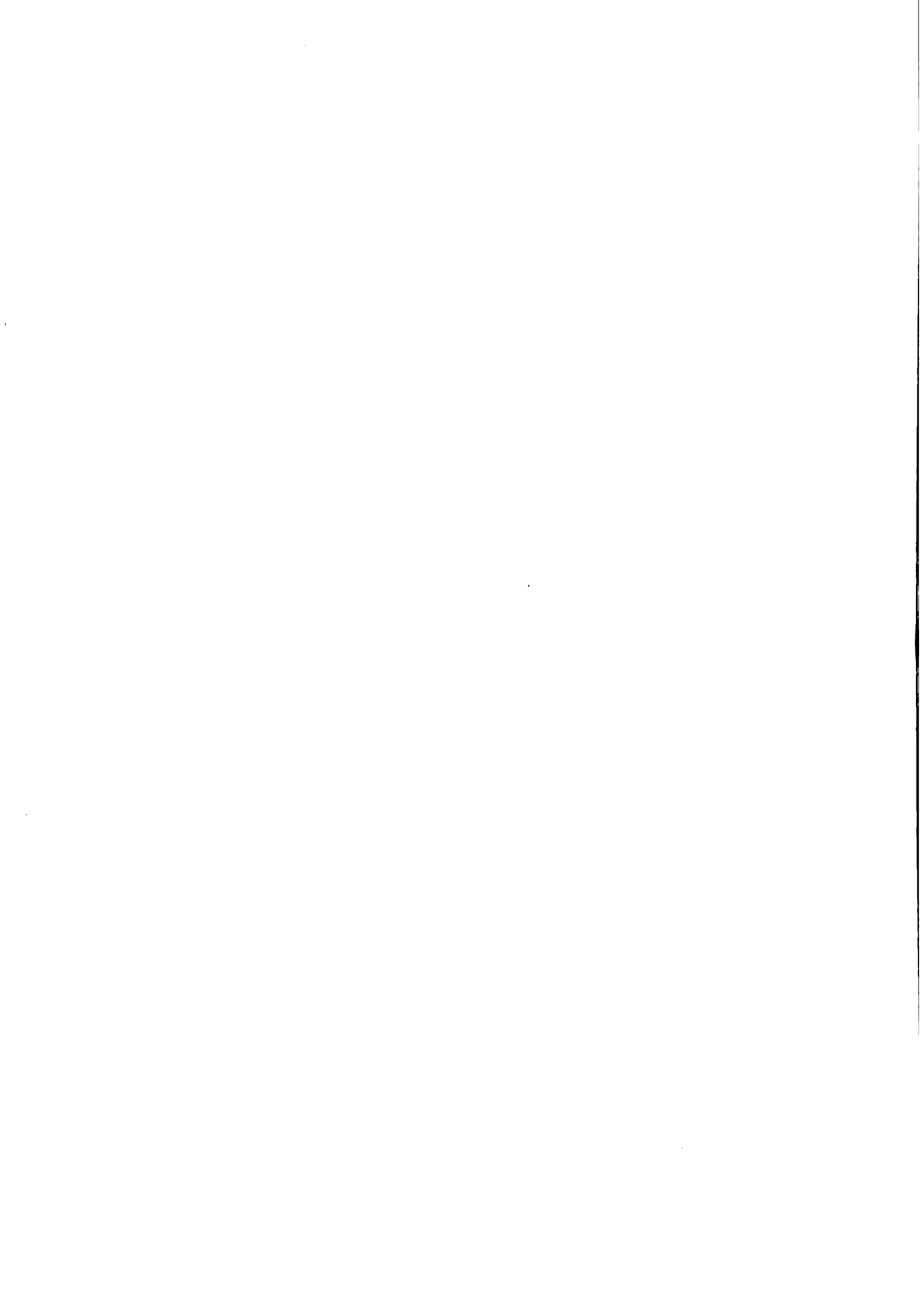
*[Faint, illegible markings]*

ESTUDIO SOBRE LA POSIBLE TRANSFERENCIA DEL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE  
AFTOSA DE LA ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD (OPS) AL INSTITUTO  
INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA (IICA)

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO
3. INFORMACION DEL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA
  - 3.1. Objetivos
  - 3.2. Organización
  - 3.3. Principales actividades realizadas en 1981-1982
  - 3.4. Programas, proyectos y servicios en ejecución
  - 3.5. Personal Profesional y de Servicios Generales
  - 3.6. Patrimonio
  - 3.7. Presupuesto de ingresos y egresos
  - 3.8. Convenios, contratos y acuerdos
4. INFORMACION GENERAL DE LA ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD -OPS-  
Y DEL INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA  
-IICA-
  - 4.1. Organización Panamericana de la Salud
    - 4.1.1. Objetivos
    - 4.1.2. Organización
    - 4.1.3. Programas y servicios
    - 4.1.4. Programa de Salud Pública Veterinaria
  - 4.2. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura
    - 4.2.1. Objetivos
    - 4.2.2. Organización
    - 4.2.3. Programas y Servicios
    - 4.2.4. Programa de Salud Animal
5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA
  - 5.1. Organos directivos
  - 5.2. Gobiernos y países miembros
  - 5.3. Acuerdos Básicos con el Gobierno de Brasil
  - 5.4. Estructura administrativa
  - 5.5. Normas reglamentarias de Personal Profesional Internacional
  - 5.6. Normas reglamentarias de Personal Nacional Profesional y de Ser-  
vicios Generales
6. DISCUSION SOBRE LA POSIBLE TRANSFERENCIA DEL CPFA DE LA OPS AL IICA
7. CONCLUSIONES
8. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA





## 1. ANTECEDENTES

Hasta mediados del siglo XIX es desconocida la existencia de la fiebre aftosa en las Américas. Los primeros registros ocurren en 1870, simultáneamente en el Norte, en Canadá y en los Estados Unidos, y en el Sur, en Argentina y Uruguay.

En los países citados de América del Norte la enfermedad se eliminó y después se erradicó en otras 9 ocasiones en que volvió a introducirse. La última vez fue en 1929 en los Estados Unidos y en 1954 en Canadá.

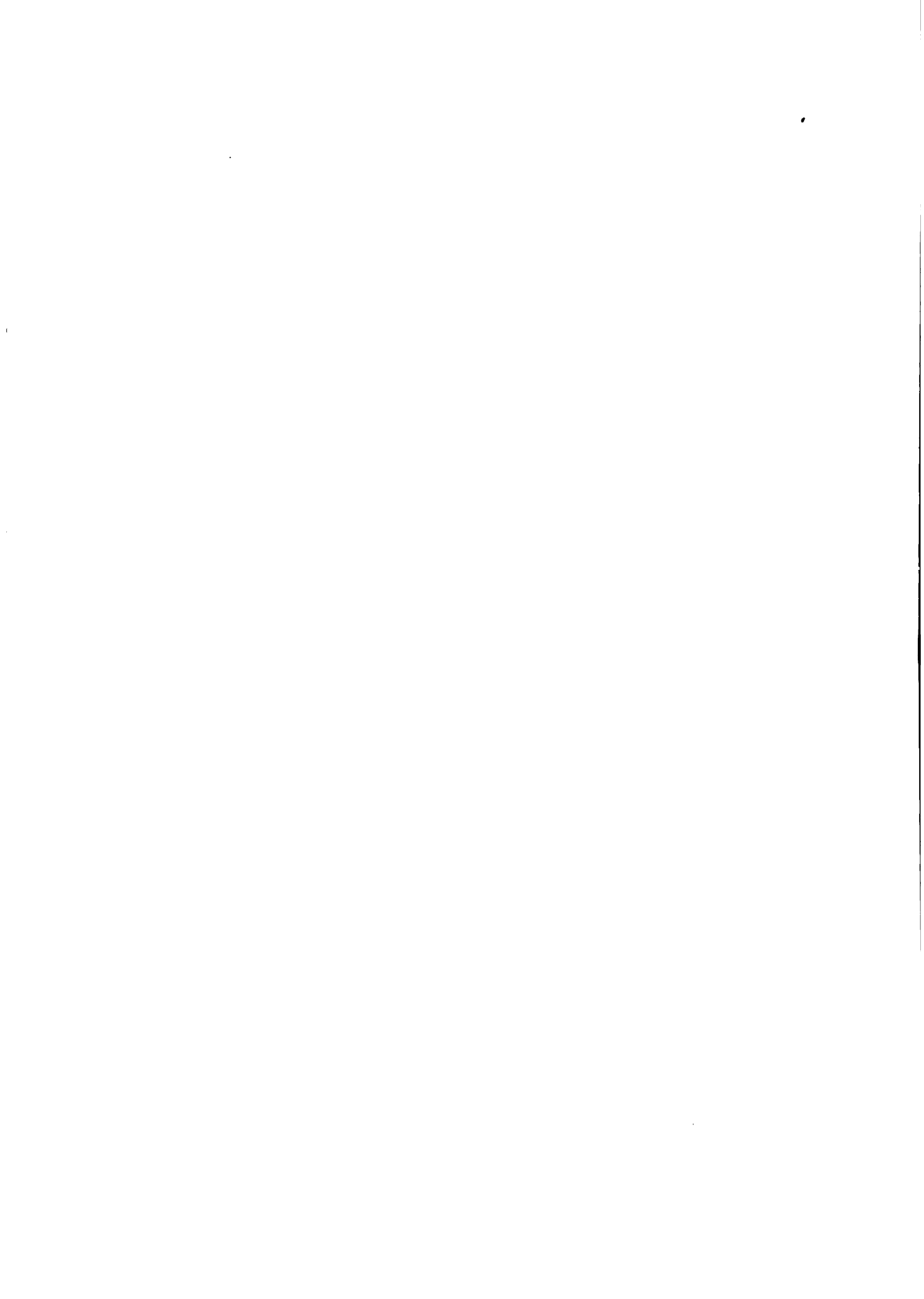
En América del Sur la fiebre aftosa se extendió a Brasil y Chile, y a comienzos de este siglo, a Bolivia, Paraguay y el Perú. Chile es el único de estos países que ha logrado la erradicación en 1981.

En 1946 la enfermedad se introdujo a México, dando lugar a una enérgica y costosa campaña de erradicación, que se corona con éxito al cabo de 8 años. Mientras tanto, en 1950, surge en Venezuela y en Colombia. Estas expansiones alarmaron a estos países y a todos los de Mesoamérica, del Caribe y de América del Norte, libres de la enfermedad. Por primera vez toma conciencia la idea de que la Fiebre Aftosa es un problema de carácter hemisférico, de interés y responsabilidad comunes.

Por iniciativa de los gobiernos de Colombia y de los Estados Unidos de América, en agosto de 1950 una comisión especial del Consejo Interamericano Económico y Social (CIES), de la Organización de Estados Americanos (OEA), analizó el problema y propuso que se estudiara la creación de un Centro Panamericano dentro del Programa de Cooperación Técnica de la OEA.

Basado en un acuerdo para asesoría en materia de salubridad y asistencia técnica, el Secretario General de la OEA solicitó al Director de la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP) la preparación y patrocinio de un programa de asistencia técnica contra la Fiebre Aftosa.

En respuesta, la OSP, en colaboración con el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA) elaboró un proyecto para el establecimiento de un Centro Panamericano de Fiebre Aftosa (CPFA), financiado con fondos del Programa de Cooperación Técnica de la OEA. Aceptando una propuesta del Brasil, se decidió establecer el Centro en Sao Bento, cerca de Río de Janeiro, con el objetivo de prevenir y controlar la fiebre aftosa en las Américas, y se le dieron funciones de diagnóstico, consultoría, adiestramiento e





investigaciones, colaborando con los gobiernos en una acción colectiva.

La XIII Conferencia Sanitaria Panamericana, que tuvo lugar en la República Dominicana, en octubre de 1950, mediante la Resolución XX, resolvió:

"Aprobar la acción de la Oficina Sanitaria Panamericana al preparar el proyecto para la organización de un Centro Panamericano contra la Fiebre Aftosa en las Américas, y autorizar la participación de la Oficina en la Organización del Centro mencionado, hasta el momento en que otra Agencia Especializada de la OEA esté en condiciones de encargarse de este programa y bajo la condición de que la financiación del Centro se haga con fondos distintos de los de la Oficina Sanitaria Panamericana".

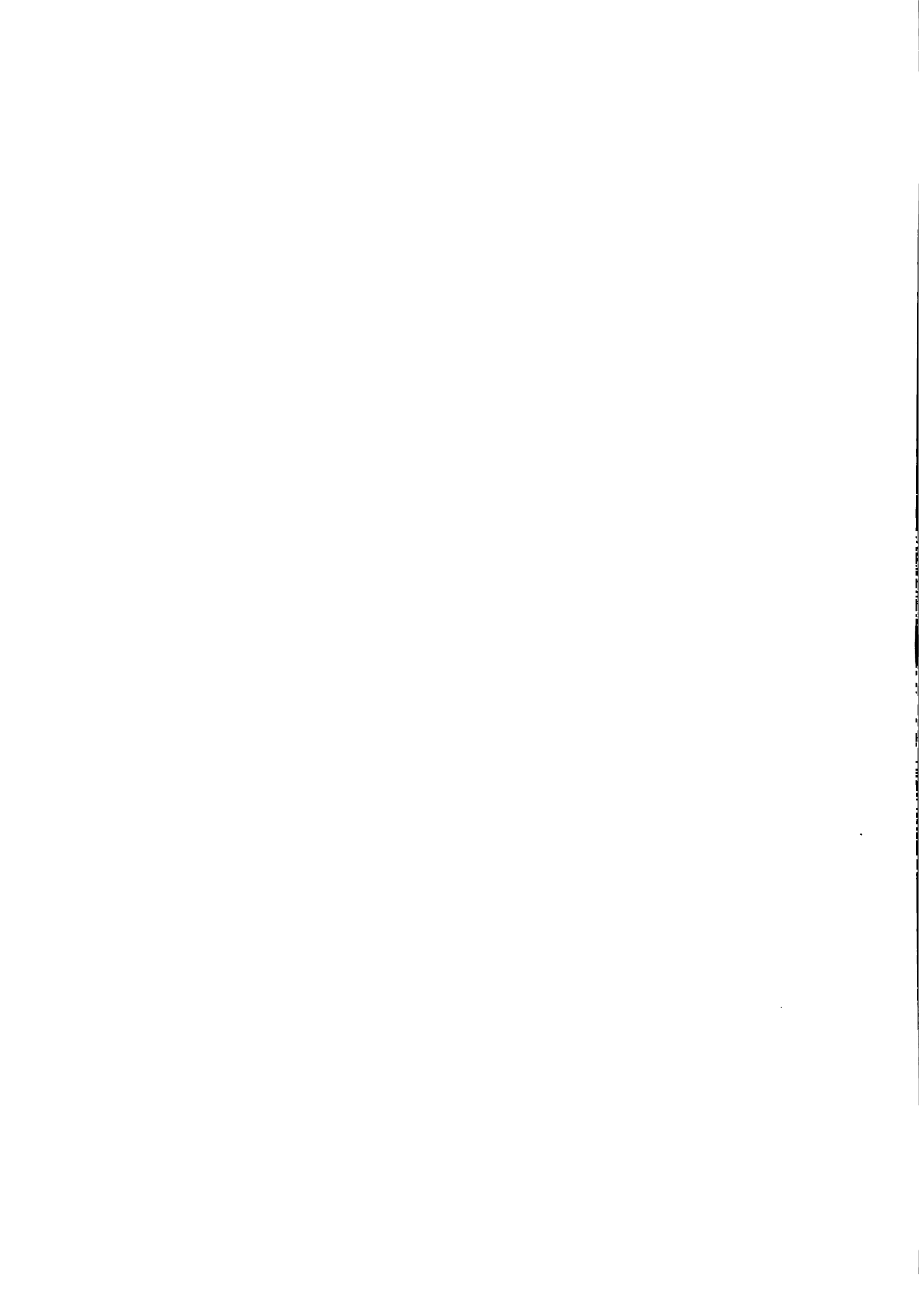
La OEA estimó que la OSP fundada en Enero de 1902 era la institución internacional de las Américas que tenía mejores condiciones y una infraestructura más adecuada para la organización y administración del CPFA. Al mismo tiempo, la Resolución XX reconoció el carácter transitorio de la responsabilidad de la OSP, por tratarse de un problema específico del sector agropecuario y no directamente de la salud pública.

El proyecto fué aprobado por el CIES y hasta noviembre de 1951, por los gobiernos de los 21 países que integraban la OEA.

Para establecer y operar el Centro en Sao Bento, Río de Janeiro, la OSP celebró el 27 de agosto de 1951 un convenio con el Gobierno del Brasil, aprobado por el Congreso Nacional y publicado en el Diario Oficial del 5 de febrero de 1953. La OSP, en representación de la OEA, se comprometió a contribuir con el personal internacional, con el instrumental y equipo operativo, y con los fondos necesarios para las actividades de adiestramiento, consultores, diagnóstico e investigación. El gobierno del Brasil, por su parte se comprometió a proveer el local y las instalaciones físicas, así como los gastos de mantenimiento y el personal local necesario para ese fin.

El proyecto, en la práctica, comenzó a funcionar en enero de 1951, como el Proyecto Técnico 77-51 del Programa de Cooperación Técnica de la OEA, que entonces manejaba 37 proyectos con un presupuesto de EUA\$2,551,587. Al de Fiebre Aftosa se le otorgaron EUA\$176,560 para el año 1951. El Programa de Cooperación Técnica financiaba proyectos por períodos de 5 años, habiendo sido renovado el de Fiebre Aftosa en dos ocasiones.

Durante ese período, en algunas oportunidades se planteó la factibilidad de cambiar la fuente de



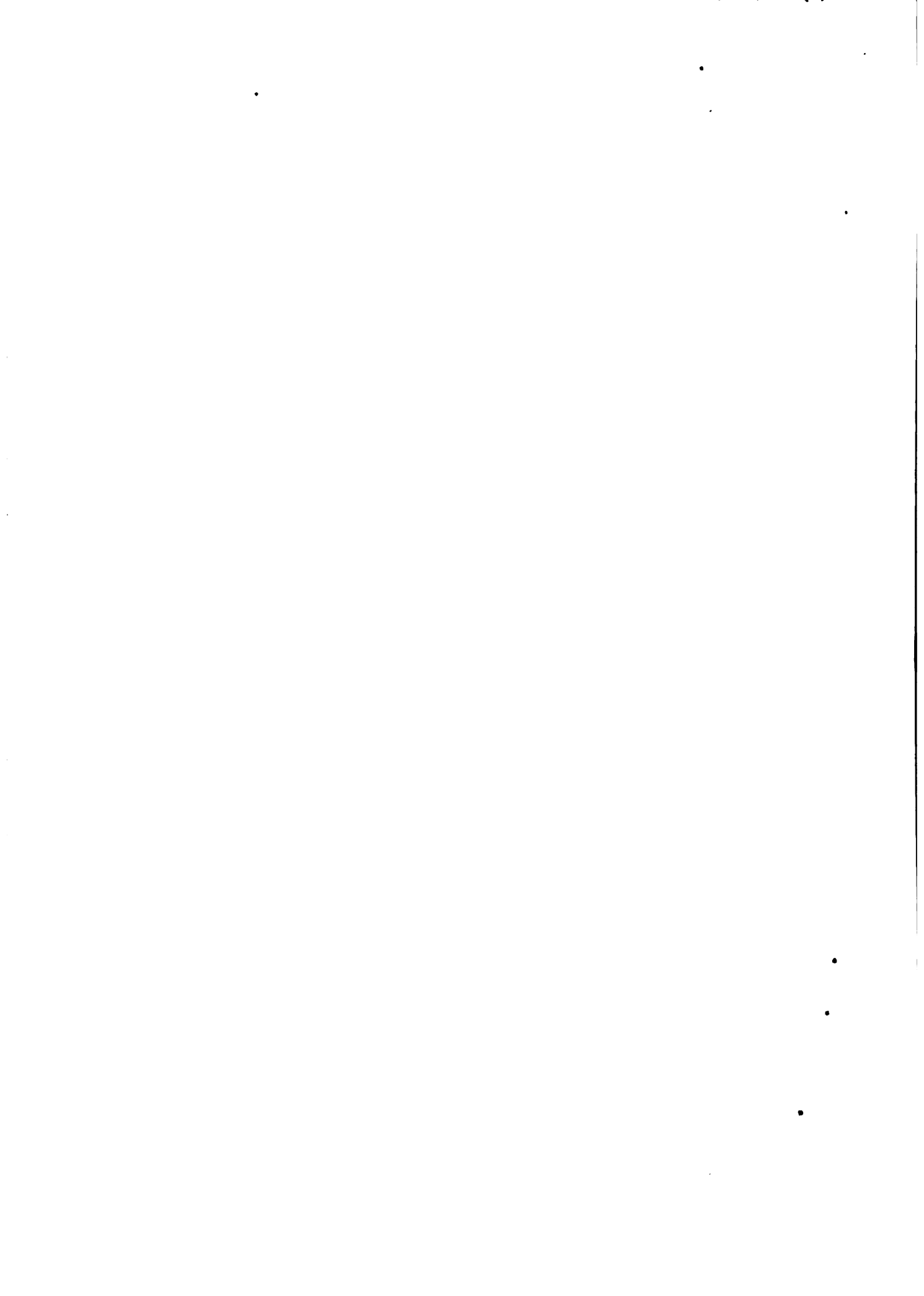
financiamiento sin que se llegaran a tomar decisiones en tal sentido. El asunto asumió mayor relieve a comienzos de la década del 60, cuando los países de América del Sur comenzaron a organizar programas nacionales de combate de la fiebre aftosa, aumentando sustancialmente la demanda de colaboración técnica internacional. Ello implicaba mayores recursos y estabilidad financiera del Centro, justamente en momentos en que el Programa de Cooperación Técnica había sido absorbido por el Fondo Especial de Desarrollo de la OEA. Esto dió como resultado la creciente competencia de muchas actividades por la obtención de fondos, siendo difícil asegurar el financiamiento requerido por el Centro, particularmente por tratarse de un programa a largo plazo.

En respuesta a esa situación, la IV Reunión Anual del CIES, celebrada en Argentina en marzo de 1966, recomendó a la Secretaría la preparación de un informe sobre el problema de la fiebre aftosa y que, a la luz de él, la OEA y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, desde 1958) en consulta con los gobiernos del Hemisferio, realizasen un estudio para el financiamiento permanente y estable del CPFPA, a través de contribuciones de los países. La VIII Reunión del Comité Interamericano de la Alianza para el Progreso (CIAP), que tuvo lugar en Washington, D.C., en mayo de ese año, endosó esa recomendación.

El estudio de la Secretaría fue presentado en la IX Reunión del CIAP, en esa ciudad, en octubre del mismo año, con las conclusiones del grupo de trabajo OEA-OPS. En lo sustancial éste propuso la estabilización del financiamiento del Centro mediante un sistema de pago de cuotas fijas por parte de los Gobiernos de las Américas, de acuerdo a la respectiva escala de la OEA.

El grupo de trabajo OEA/OPS, además, consideró las posibilidades que tendrían varias organizaciones o instituciones para servir como cuerpo directivo del Centro. Reconociendo la efectiva labor desarrollada se pronunció a favor del mantenimiento de la OPS como organismo operacional. Recomendó, asimismo, asegurar la colaboración de los Ministerios de Agricultura. Para conseguir los objetivos, el Secretario General de la OEA y el Director de la OPS designaron un comité, a fin de llevar a cabo consultas con los Ministerios de Agricultura, de Relaciones Exteriores y de Salud Pública, para intercambiar puntos de vista y preparar el camino para la aprobación del plan.

Esa misión fue cumplida, a comienzos de 1967 por el Ing. Edgardo Seoane, Vicepresidente del Perú y el Dr. Carlos Palacios, Director del CPFPA. Tras recorrer el continente, llegaron a la conclusión que los países deseaban que el CPFPA continuara bajo la supervisión técnica y administrativa de la OPS. Los Ministros de Agricultura de 18 países confirmaron por escrito la decisión



de aportar las cuotas requeridas, según la escala de la OEA, para financiar el Centro.

La V Reunión Anual del CIES, celebrada en Chile, en junio de 1967, examinó el informe de la Misión Seoane-Palacios, y resolvió (12-M/67) agradecer la colaboración de los gobiernos y solicitar a la OPS que continúe con la responsabilidad técnica y administrativa del CPFPA, de acuerdo con las directivas fijadas por el CIES.

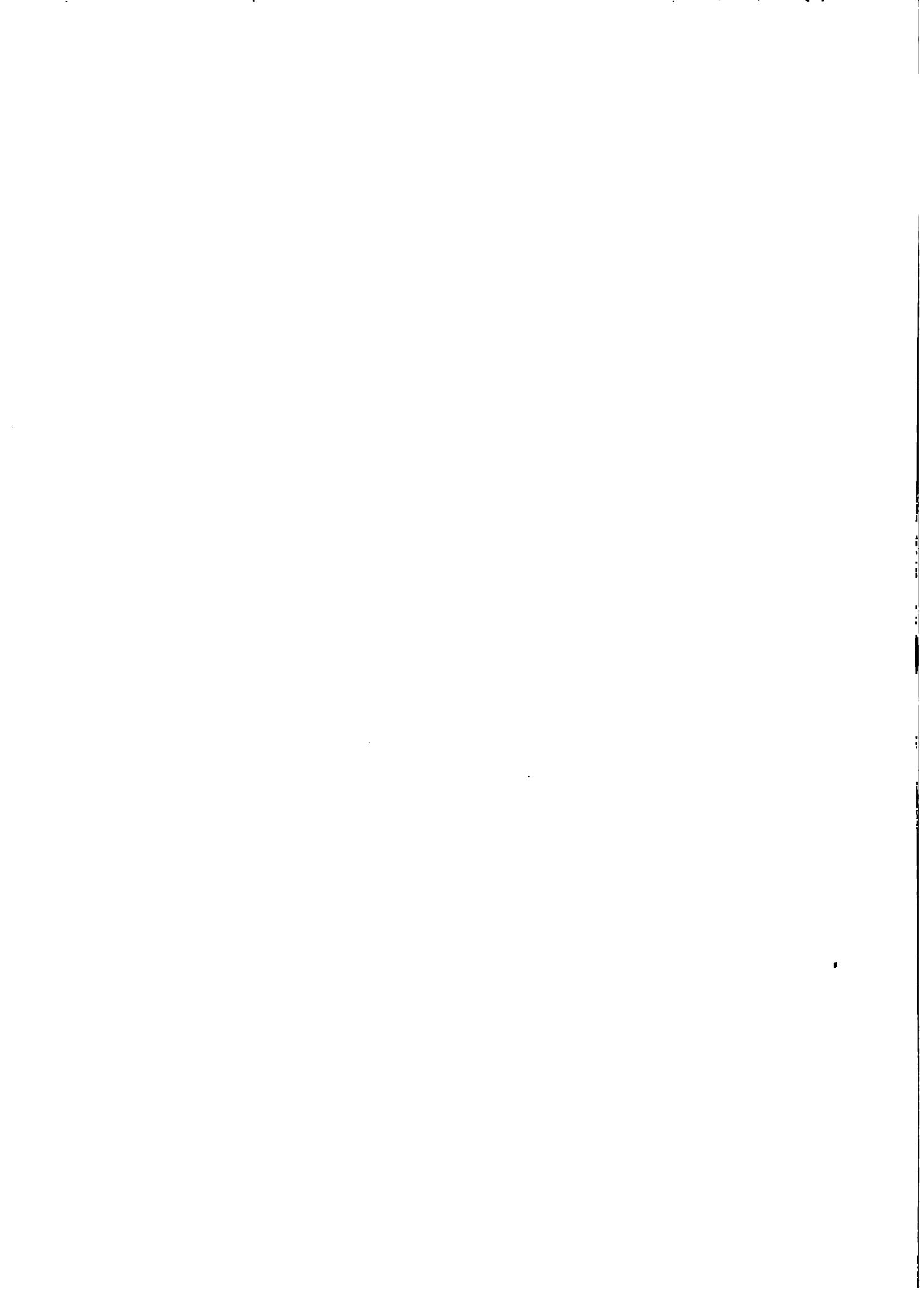
El Consejo Directivo de la OPS debatió esa solicitud durante su XVII Reunión, realizada en Trinidad y Tobago, en octubre de 1967. Mediante la Resolución XX expresó su agradecimiento a la OEA, al CIAP y al CIES, por la ayuda que han prestado al Centro, resolvió que la OPS continuaría con la responsabilidad técnica y administrativa del CPFPA, y autorizó al Director a convocar anualmente una reunión de representantes de los Ministerios de Agricultura para revisar el programa del Centro y el presupuesto.

La primera reunión de esa naturaleza se llevó a efecto en Washington, en abril de 1968, bajo el nombre de Reunión Interamericana sobre el Control de la Fiebre Aftosa y Otras Zoonosis (RICAZ), convocada por el Director de la OSP (El órgano ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud -OPS- es la Oficina Sanitaria Panamericana -OSP-). Expresó su pleno apoyo al CPFPA, su reconocimiento a la OPS, basado en contribuciones según procedimientos de cada gobierno, de acuerdo con la escala de cuotas de la OEA. Esas reuniones continuaron llevándose a cabo cada año y en 1980 pasaron a denominarse Reunión Interamericana de Salud Animal a Nivel Ministerial (RIMSAS).

De esa forma, hasta hoy, el CPFPA funciona en el seno de la OPS, financiado por cuotas proporcionadas por los países miembros y participantes de la Organización, ubicándose dentro de lo que era el Programa Especial de Salud Animal y que, desde el 1º de Abril de 1983 pasó a denominarse Programa de Salud Pública Veterinaria.

La idea original que el problema de la fiebre aftosa debe ser atendido por un organismo del sector agrícola, se discutió en la XX Conferencia Sanitaria Panamericana, celebrada en Grenada en octubre de 1978. La Conferencia aprobó por unanimidad, la Resolución XIX, cuyo párrafo 4 expresa:

"Pedir al Director, que en consulta con los órganos competentes en la materia que sea preciso, estudie la posibilidad de transferir las responsabilidades que incumben actualmente a la Organización en relación con el CPFPA a alguna entidad internacional más estrechamente vinculada con la Agricultura, teniendo buen cuidado de que dicha transferencia se efectúe sin



menoscabo de la valiosa labor que se ha venido realizando hasta ahora."

Al mismo tiempo, la Conferencia resolvió encargar que toda propuesta para establecer, suprimir o trasladar un Centro Panamericano sea sometida sistemáticamente a consideración del Comité Ejecutivo y del Consejo Directivo, y que vaya acompañada de un estudio completo (Res.XXXI, párr.4).

En la XII Reunión Interamericana a Nivel Ministerial sobre el Control de la Fiebre Aftosa y otras Zoonosis, realizada en Willemstad, Curazao del 17 al 20 de abril de 1979 fue aprobada la Resolución III en la cual se solicitó al Consejo Directivo de la OPS la reconsideración de la Resolución XIX de la XX Conferencia Sanitaria Panamericana, en el sentido de que el CPFA continuara operando como un programa regular de la Organización. En esa misma resolución se recomendó a la Organización que su Programa Especial de Salud Animal mantuviera el carácter prioritario en las actividades relacionadas con los programas nacionales de prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa.

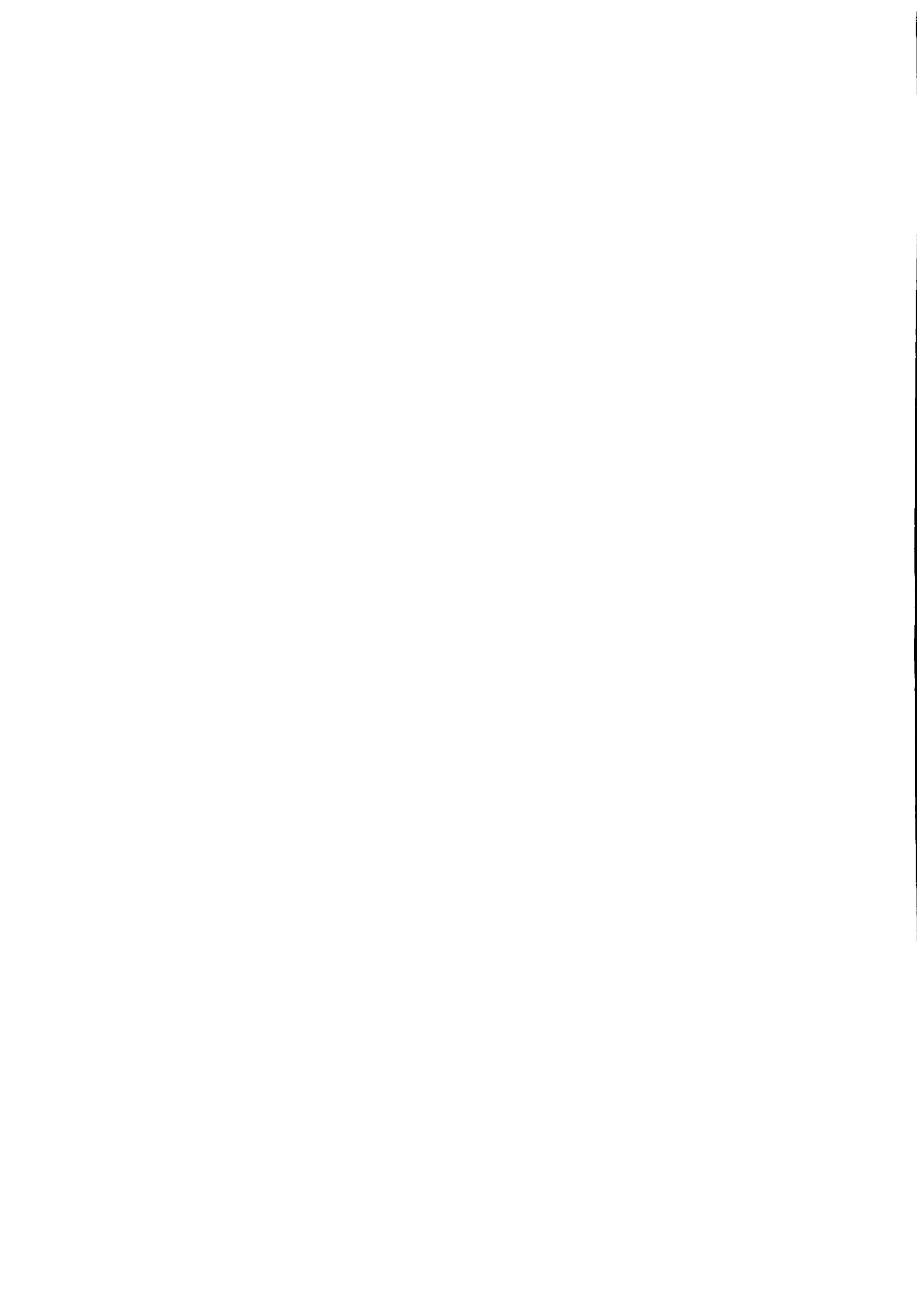
En octubre de 1979, la XXVI Reunión del Consejo Directivo de la OPS emitió opinión favorable para la conservación del CPFA bajo la dependencia de la OPS como un programa regular (Res.XXVI). Asimismo, instruyó al Director para que vea con prioridad la evaluación integral externa del Centro, y presente sus resultados ante la 84ª Reunión del Comité Ejecutivo en 1980.

El grupo de evaluación externa concluyó que la OPS llenaba los requisitos exigidos por el carácter internacional del CPFA, gozando de justo prestigio y confianza de los países miembros, y que debería continuar con su función hasta que se encontrara una alternativa adecuada.

Mientras tanto, en mayo de 1979, en La Paz, Bolivia, la XVIII Reunión Anual de la Junta Directiva del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA) aprobó el establecimiento de un Programa de Sanidad Animal, a ser coordinado en estrecha relación con los organismos regionales especializados en el sector (IICA/RAJD/Res.94, 18/79).

La Resolución XIX de la XX Conferencia Sanitaria Panamericana fue enviada por el Director de la OSP a los organismos internacionales del sector agrícola, pidiéndoles su pronunciamiento de acuerdo al contenido de la misma.

El IICA, contestó expresando su interés de ser considerado, pero, al mismo tiempo, destacando la conveniencia de un estudio conjunto con la OPS para evaluar





las responsabilidades inherentes y someter una propuesta a la consideración de los Cuerpos Directivos de la OPS y de la Junta Interamericana de Agricultura.

La XXI Conferencia Sanitaria Panamericana, celebrada en Washington, D.C., en septiembre-octubre de 1982, reiteró que el "Centro Panamericano de Fiebre Aftosa permanezca como un programa regular de la OPS, mientras se haga el estudio propuesto por IICA a la OPS y los Cuerpos Directivos puedan decidir sobre el mismo".

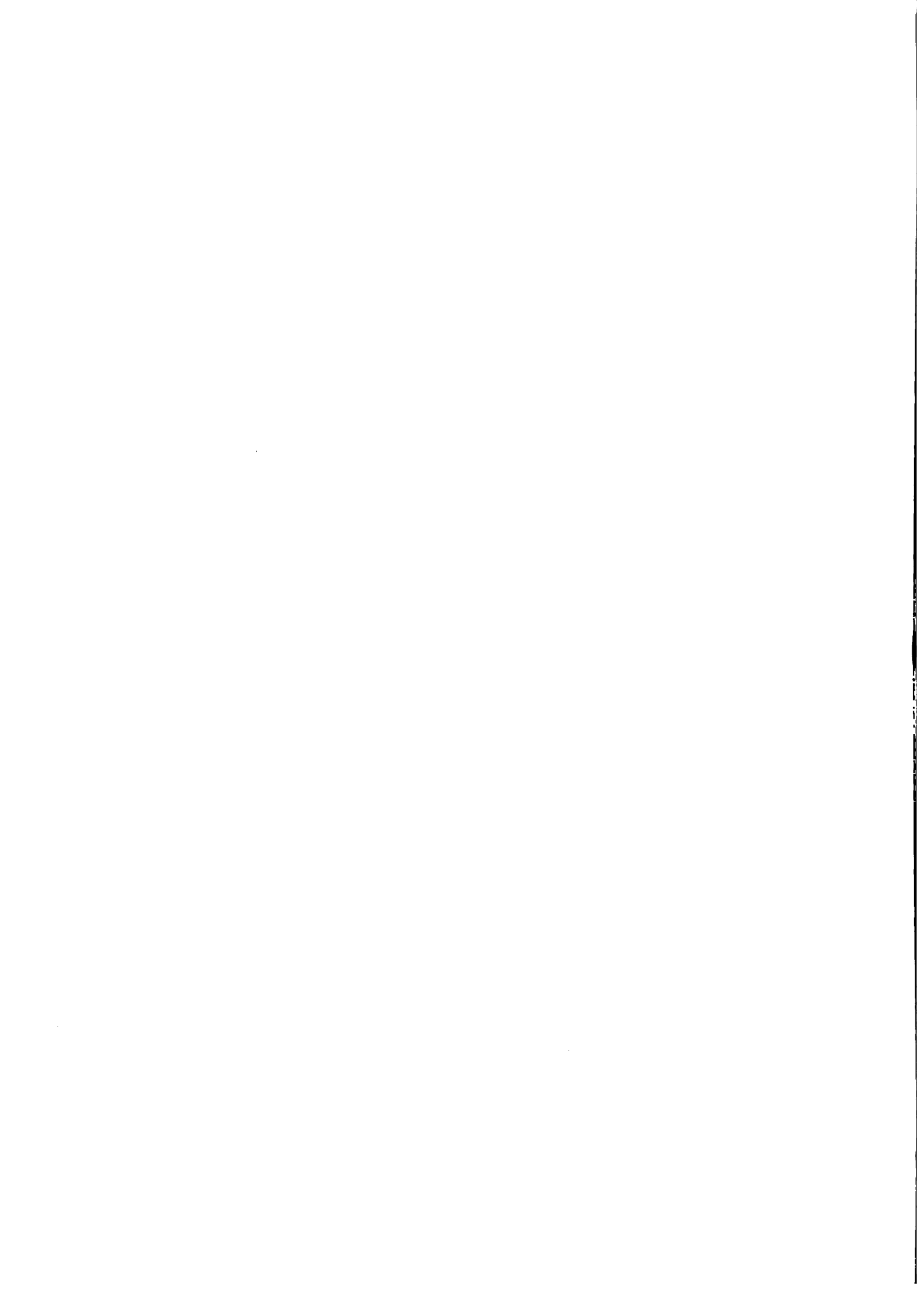
A su vez, la II Reunión Extraordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura, que tuvo lugar en San José de Costa Rica, en octubre de 1982, resolvió (Res. 21):

"- Autorizar al Director General para que continúe sus gestiones ante el Director de la Oficina Sanitaria Panamericana para llevar a cabo en 1983 el estudio conjunto OPS/IICA, que señala la Resolución XXX de la XXI Conferencia Sanitaria Panamericana, que permitirá determinar los compromisos y responsabilidades de PANAFTOSA con los Estados Miembros, la estructura y organización del Centro, su personal y las normas reglamentarias que lo rigen, el monto total y la distribución de su presupuesto, el origen de sus recursos presupuestarios y los acuerdos y convenios que la OPS hubiese celebrado y que impliquen obligaciones o beneficios para el Centro.

- Solicitar al Director General que informe del resultado de este estudio a la Segunda Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura, por intermedio del Comité Ejecutivo, y que de acuerdo con el mismo, formule una proposición sobre la posible transferencia del Centro y sobre las implicaciones de orden financiero, administrativo y organizacional que dicha transferencia pueda significar para los Estados Miembros y para el IICA.

## 2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo del presente estudio es el de dar cumplimiento a la Resolución No. 21 de la II Reunión Extraordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura realizada en San José, Costa Rica en octubre de 1982, en la cual autoriza e instruye al Director General del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura -IICA- para preparar un estudio, conjuntamente con la Oficina Sanitaria Panamericana que permita determinar los compromisos y responsabilidades del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa con los Estados Miembros, así como la estructura y organización del Centro, su personal y las normas reglamentarias que lo rigen, el monto total y



distribución de su presupuesto, el origen de sus recursos presupuestarios y los acuerdos y convenios que la OPS haya celebrado y que impliquen obligaciones ó beneficios para el Centro.

De acuerdo con la misma Resolución citada, el Director General del IICA debe presentar los resultados del estudio mencionado a la Segunda Reunión Ordinaria de la Junta Interamericana de Agricultura -JIA- que se realizará en Kingston, Jamaica del 24 al 28 de octubre de 1983. Los resultados de dicho estudio deberán ser presentados a la JIA a través del Comité Ejecutivo el cual se deberá reunir en San José, Costa Rica del 9 al 12 de agosto de 1983.

El Director General del IICA, de acuerdo con el Comité Ejecutivo, además de los resultados del estudio citado, formulará, para la consideración de la JIA, una proposición sobre la posible transferencia del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa de la OPS al IICA en la cual se presenten las implicaciones de orden financiero, administrativo y organizacional que dicha transferencia pueda significar para los Estados Miembros y para el IICA mismo.

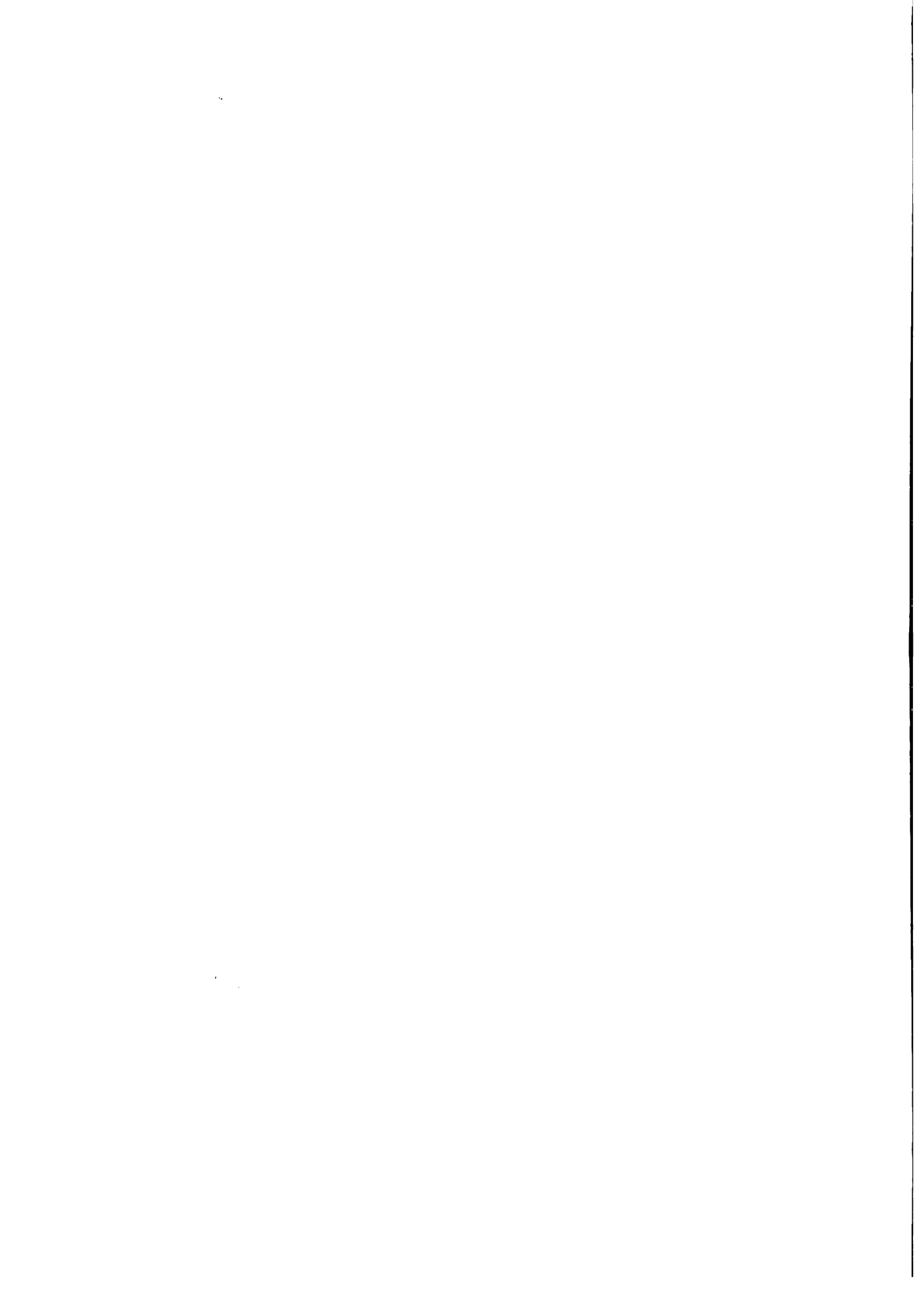
En el presente trabajo se incluye la base de información y análisis relativos al Centro Panamericano de Fiebre Aftosa con el propósito que sirvan de orientación y guía a los cuerpos directivos del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y de la Organización Panamericana de la Salud para la adopción de la decisión más conveniente con respecto a la administración futura de dicho Centro.

### 3. INFORMACION DEL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA -CPFA-

#### 3.1. Objetivos

Cuando se creó el Centro, en 1950, se definieron para el mismo los siguientes objetivos y funciones de asistencia técnica a los países de las Américas:

- a) Proporcionar servicios de diagnóstico
- b) Proporcionar auxilio técnico consultivo en todo asunto relacionado con la prevención y el control de la fiebre aftosa, incluyendo acuerdos de frontera, cuarentenas, administración de programas, producción de vacunas y técnicas de inmunización, e investigaciones epidemiológicas.
- c) Adiestramiento de personal en trabajos de campo y de laboratorio relacionados con el



diagnóstico y la profilaxis de la fiebre aftosa.

- d) Investigaciones básicas sobre la metodología de diagnóstico y la profilaxis de la fiebre aftosa.

Con el transcurso del tiempo y la evolución del problema de las enfermedades vesiculares de los animales y particularmente, de los programas de combate de la fiebre aftosa, el Centro fue ajustando y afinando sus objetivos, según puede observarse en esta transcripción sacada del documento de Programa y Presupuesto del CPFA para 1979 y proyecto para 1980-1981 (RICAZ-12/7) en la cual se señala que el propósito del Centro es:

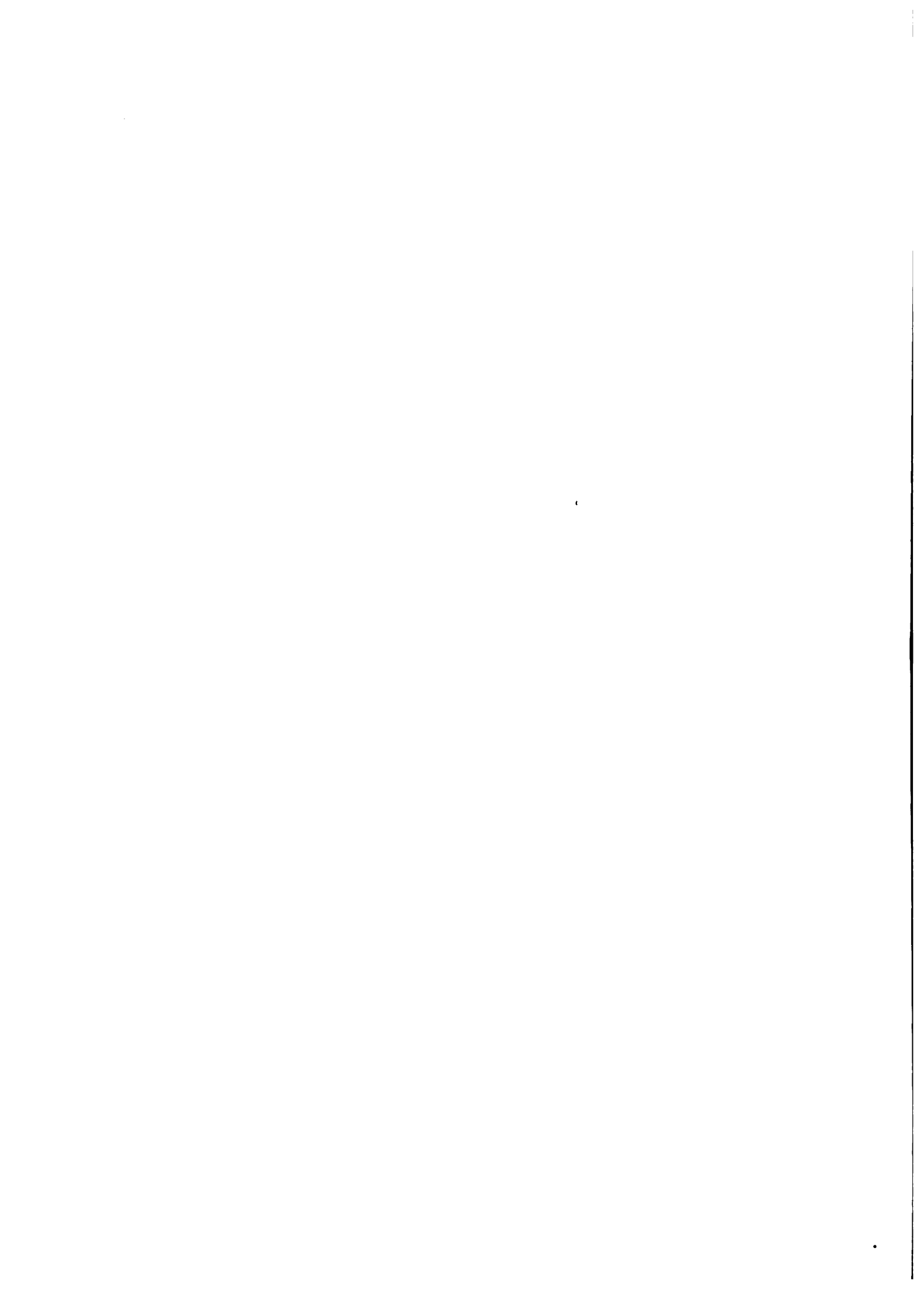
La prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa en las Américas y sus objetivos:

- Prevención de la entrada y establecimiento de la fiebre aftosa en el área de las Américas libre de la enfermedad.
- Control y erradicación de la fiebre aftosa en América del Sur.
- Promoción y asesoría de los servicios oficiales de salud animal encargados de combatir la fiebre aftosa.
- Coordinación de los programas nacionales de prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa.
- Promoción, asesoría y desarrollo de un plan de investigaciones de apoyo a los programas nacionales de lucha contra la fiebre aftosa.
- Cooperación en el adiestramiento de los recursos humanos ejecutores de los programas nacionales de prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa y otras enfermedades vesiculares.
- Prevención de enfermedades vesiculares exóticas para las Américas.
- Cooperación con los países para el estudio y combate de la estomatitis vesicular.

Ese propósito y objetivos mantienen plena vigencia hasta el día de hoy.

Dentro del contexto de la OPS de Salud para Todos en el Año 2000, los objetivos de combate de la fiebre aftosa en las Américas para la década 1981-1990, ha sido definida de la siguiente manera (Documento RIMSA-3/6):

- Preservación y ampliación de las áreas libres de fiebre aftosa.
- Establecimiento de nuevas áreas libres de la enfermedad.



- Mantenimiento de la tendencia descendente de la movilidad por fiebre aftosa en los países afectados".

Esos objetivos tienen en cuenta la meta de erradicación de la fiebre aftosa en un plazo mayor. La estrategia marcada en ese mismo documento es la siguiente:

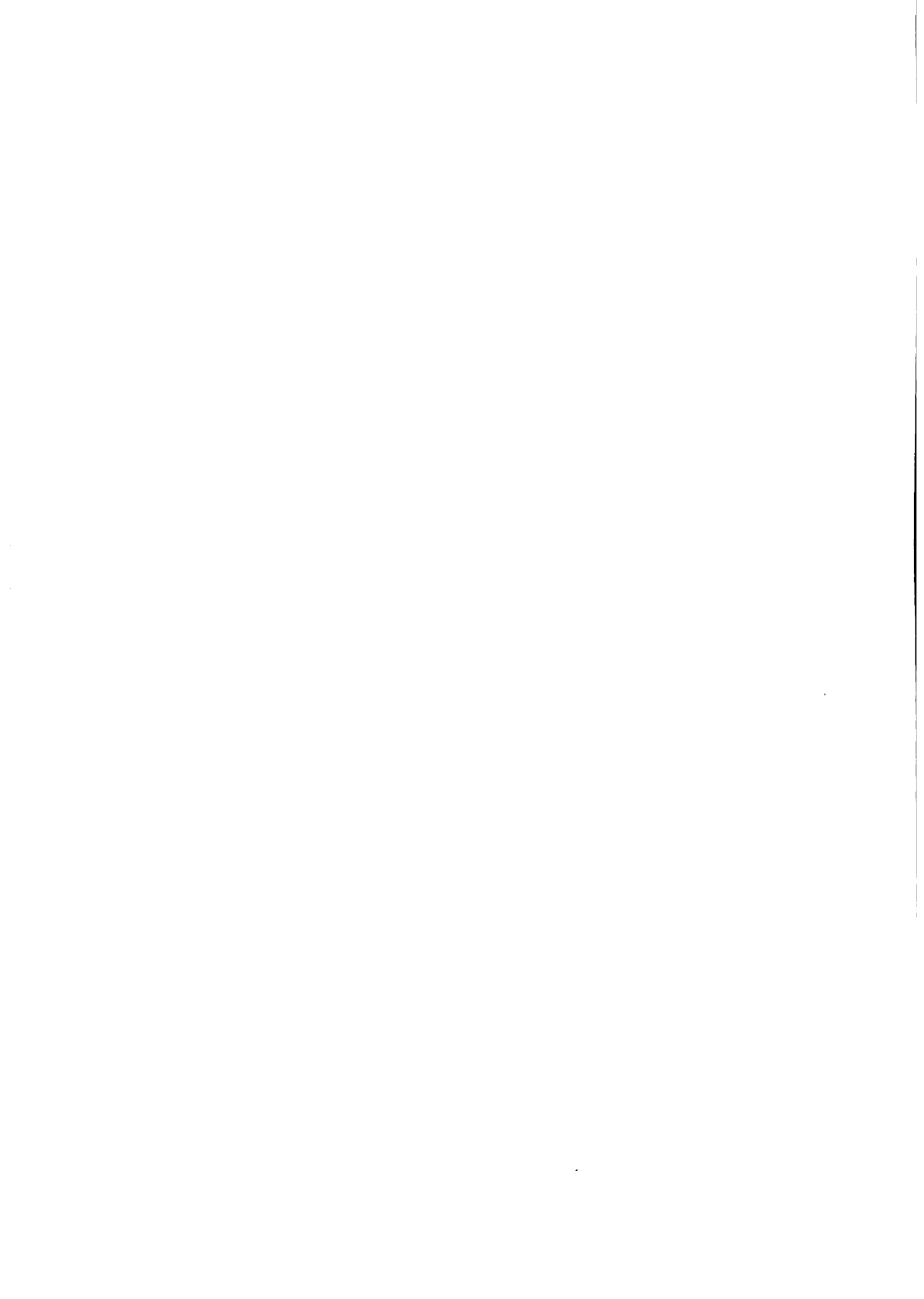
- Intensificar sus esfuerzos para lograr que los organismos de cooperación internacional y bilateral, así como los países afectados, otorguen adecuada prioridad a la asignación de recursos para la lucha antiaftosa.
- Contribuir a reforzar los mecanismos que faciliten una mayor coordinación internacional en el combate de la enfermedad, tales como las reuniones de frontera, la COSALFA y las que en el campo de salud animal patrocinan el IICA, el Organismo Internacional Regional de Sanidad Animal (OIRSA) y la FAO.
- Apoyar la utilización de estrategias diferenciales de lucha según los niveles de riesgo y el empleo de vacunas de tipo oleoso en áreas estratégicas y en situaciones de emergencia.
- Fortalecer a los laboratorios nacionales de diagnóstico e investigación de fiebre aftosa así como a los de producción y control de calidad de vacuna antiaftosa.
- Promover la utilización de criterios cada vez más rigurosos en el control de calidad de las vacunas.
- Alentar la activa participación de los productores pecuarios en la lucha antiaftosa y promover que ésta complemente y refuerce los planes de desarrollo pecuario de cada país.
- Promover las actividades de cooperación técnica entre los países de América Latina.

### 3.2. Organización

El Centro Panamericano de Fiebre Aftosa -CPFA- dentro de la estructura organizativa de la Oficina Sanitaria Panamericana, depende del Programa de Salud Pública Veterinaria.

En la estructura interna del Centro se identifican las siguientes unidades:

- Oficina del Director
- Oficina de Administración





- Departamento de Laboratorios e Investigación, que incluye el Servicio de Diagnóstico, el Laboratorio de Referencia para las Américas, el Laboratorio Central, la Planta de Producción de Vacunas y el Bioterio.
- Departamento de Cooperación Técnica e Información.
- Consultores de Campo en Colombia, Ecuador y Paraguay.

El Director de la Oficina Sanitaria Panamericana invita cada dos años a profesionales de relevancia en el ambiente científico internacional para que formen el Comité Científico - Asesor del Centro, el cual en su reunión bienal se encarga de evaluar y revisar el programa de investigación y de cooperación técnica del Centro.

El informe del Comité Científico contribuye con sus conclusiones y recomendaciones para que el Director de la OSP oriente las acciones de cooperación técnica del Centro.

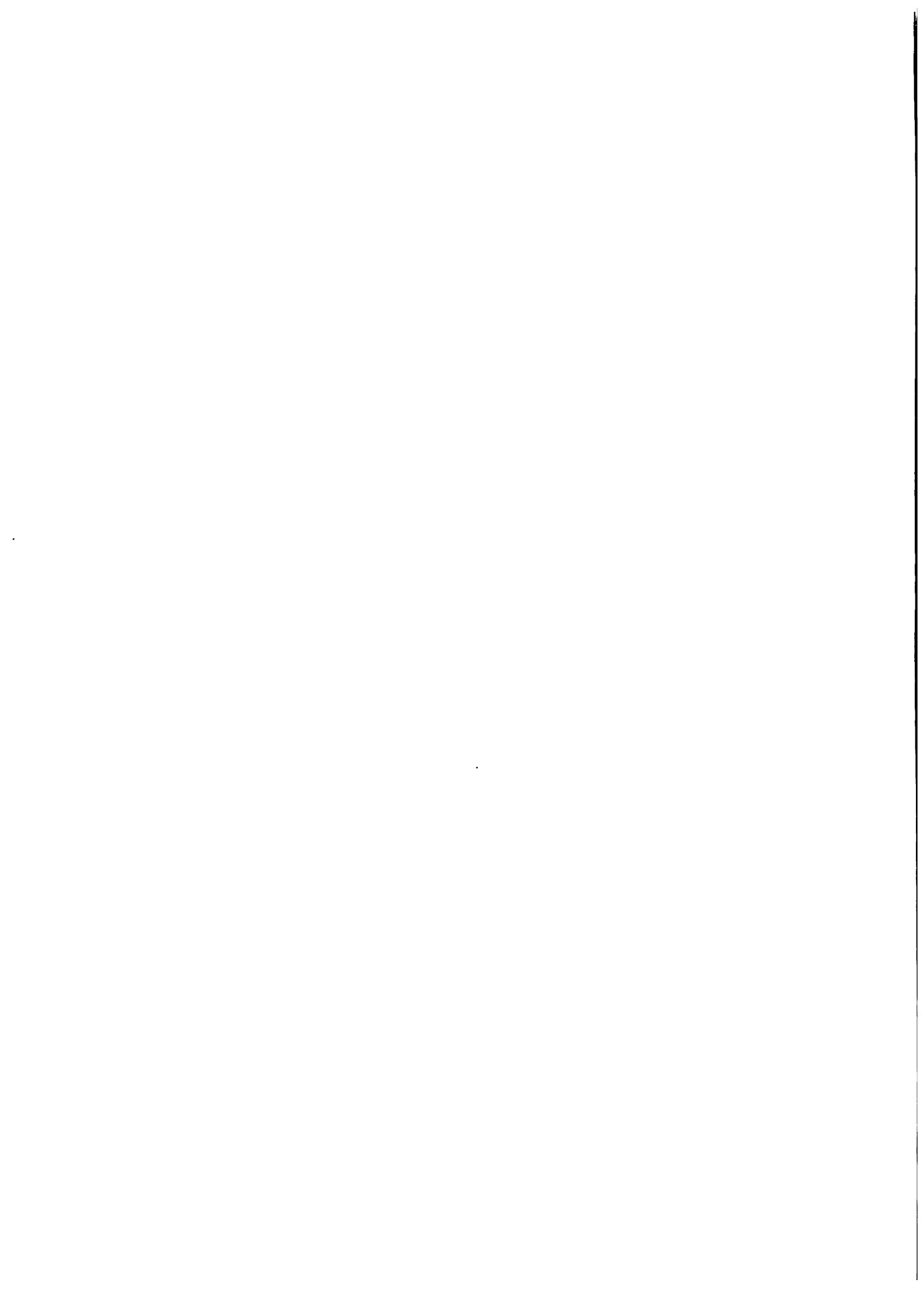
La Reunión Interamericana de Salud Animal a Nivel Ministerial -RIMSA- que se efectúa cada dos años, con la participación de los Ministros de Agricultura del Hemisferio o sus representantes, revisa las actividades del Centro y analiza su programa y presupuesto para el bienio siguiente efectuando recomendaciones al respecto a los Cuerpos Directivos de la OPS.

La Comisión Sudamericana para la Lucha Contra la Fiebre Aftosa -COSALFA- firmada por los representantes de los gobiernos de América del Sur se reúne anualmente y tiene como propósito el desarrollo y la consolidación en los países de la América del Sur de programas destinados a apoyar el desarrollo de la producción animal mediante la producción, control y erradicación de la fiebre aftosa y la implementación de medidas para evitar la introducción de enfermedades exóticas del ganado.

El Estatuto Orgánico de COSALFA fue aprobado el 10 de marzo de 1983 por los representantes de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú y Uruguay.

De acuerdo con el estatuto citado anteriormente el CPFA actúa como Secretaría de la COSALFA. El Director del CPFA actúa como Secretario ex-officio.

Entre otras funciones la Secretaría a cargo del CPFA es la responsable del seguimiento de las resoluciones aprobadas por la COSALFA.



En la figura No. 1, se presenta el organigrama actual del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa.

### 3.3 Principales actividades realizadas en 1981-1982

Durante los años 1981 y 1982 la cooperación del CPFA a los países se desarrolló a través de las áreas de adiestramiento, información, asistencia directa e investigación, habiendo tenido asimismo algunos proyectos en ejecución con fondos extrapresupuestarios.

#### 3.3.1. Adiestramiento

##### 3.1.1.1. Con fondos del presupuesto regular

##### a) Seminarios Internacionales

Se realizaron cinco seminarios internacionales sobre:

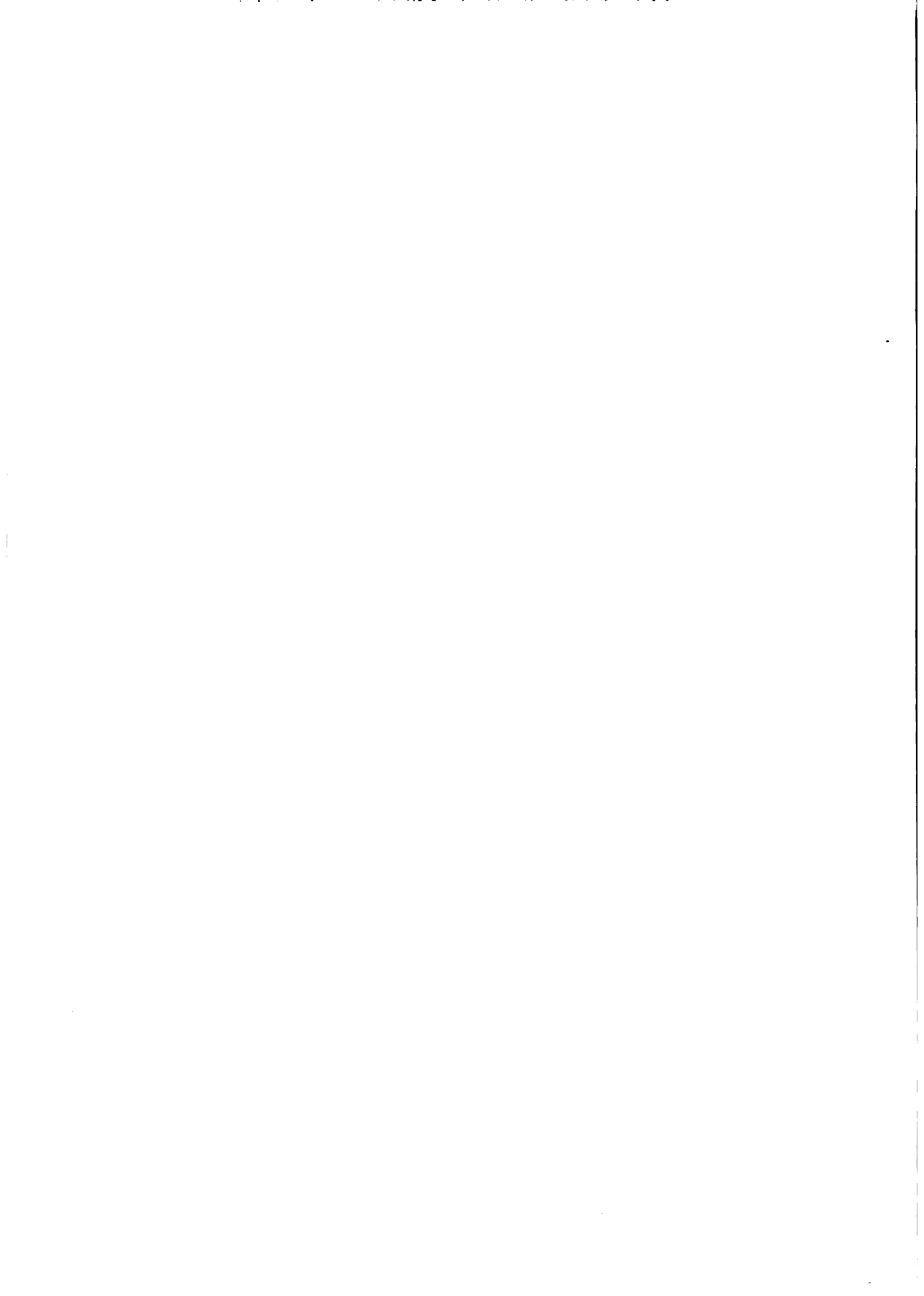
"Programas de Inmunización contra la Fiebre Aftosa en América del Sur", con la participación de los directores de programas de control de la fiebre aftosa (1981);

"Prevención de la Fiebre Aftosa" para los países del área libre, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, República Dominicana y observadores de los Estados Unidos y Canadá (1981), con la colaboración de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos de México;

"Criterios para la Identificación de Areas Libres de fiebre aftosa", con la colaboración de 25 veterinarios de 11 países y observadores del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) y el BID (1982);

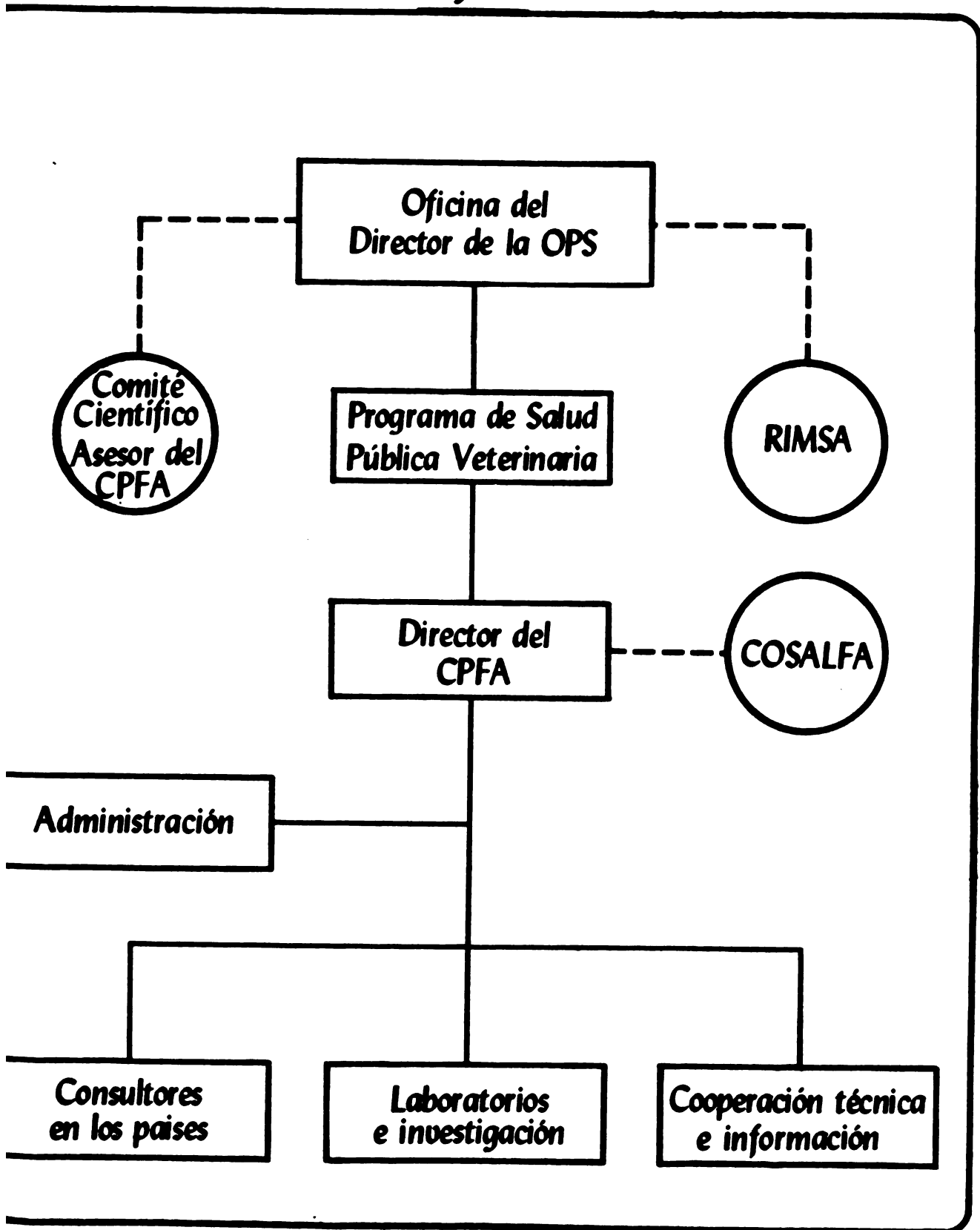
"Diagnóstico de las Enfermedades Vesiculares", en el que participaron diez veterinarios de diez países de América del Sur (1982);

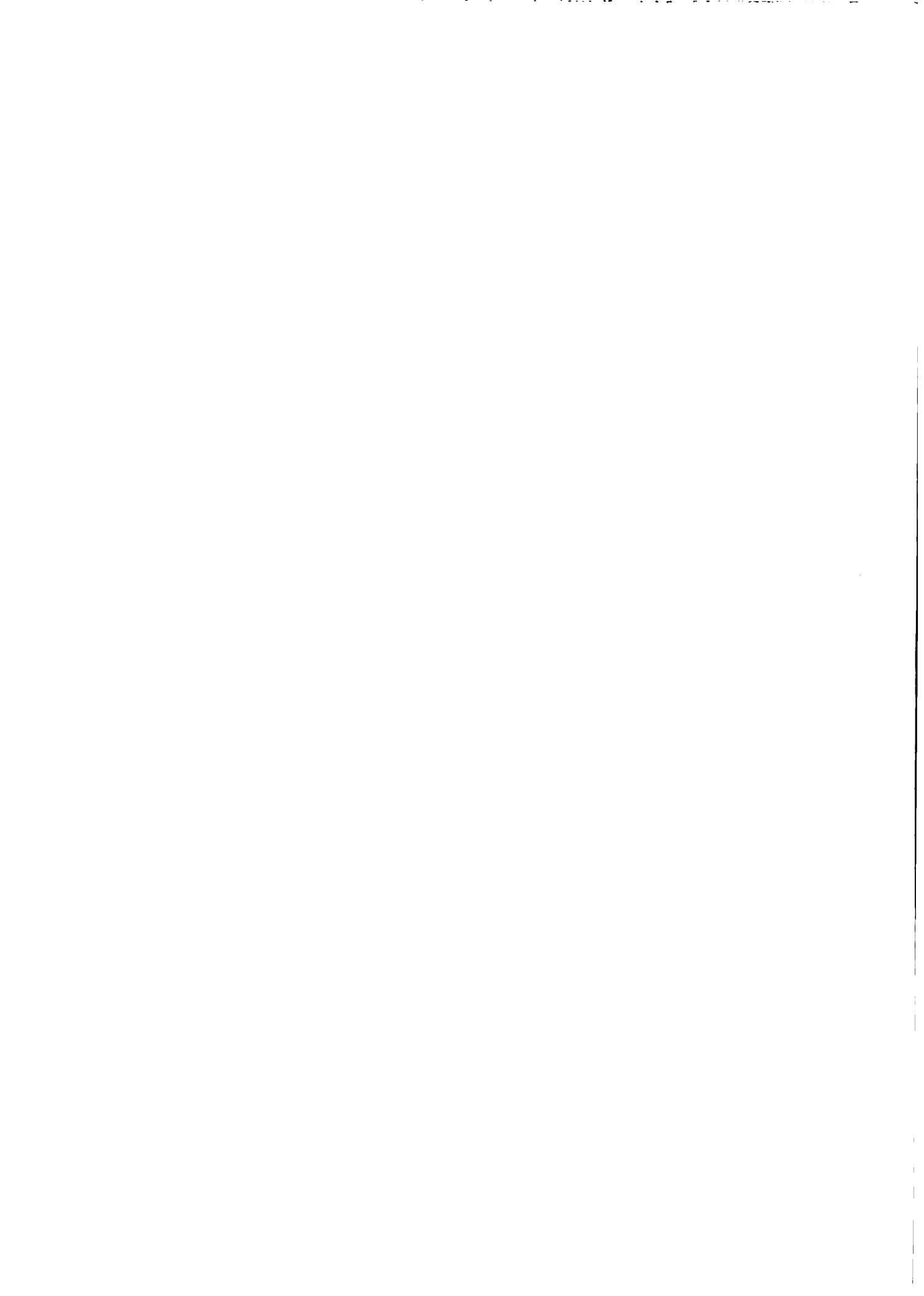
"Evaluación de Métodos Epidemiológicos Aplicados a los



# CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA ORGANIGRAMA 1983

Figura I.





Programas de Salud Animal", con la colaboración de la Universidad Federal de Minas Gerais, celebrado en Belo Horizonte (Brasil) con la participación de 25 especialistas de 16 países latinoamericanos (1982).

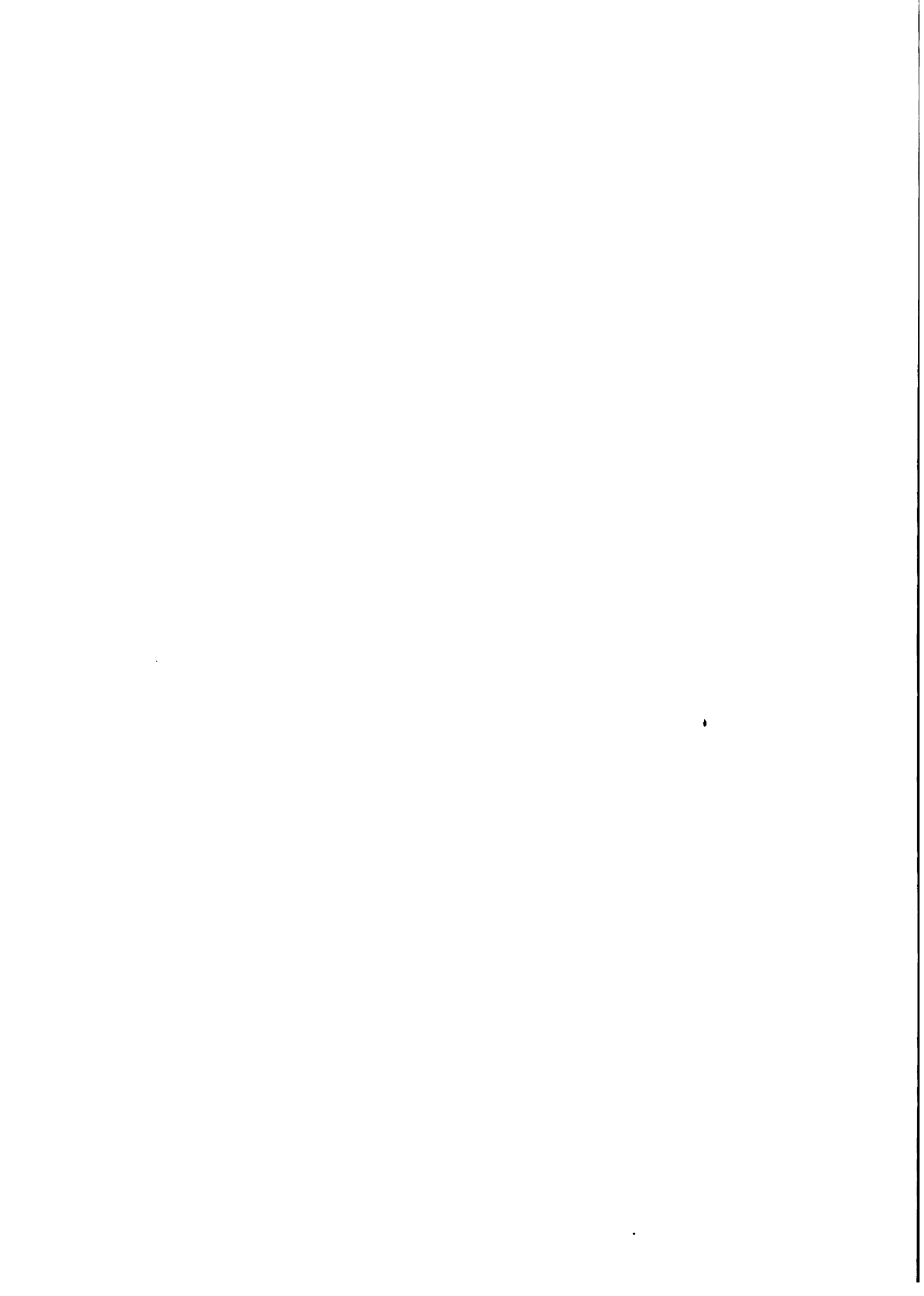
b) Adiestramiento en servicio

- 55 profesionales de diez países sudamericanos durante 81,5 meses/hombre en diagnóstico de virus vesiculares, producción y control de vacunas, cultivos celulares, detección de portadores sanos, caracterización regional de fiebre aftosa y técnicas de bioterios;
- Observación de casos clínicos y programas de control de la enfermedad en Brasil, con la participación de ocho profesionales de los países libres de aftosa, Costa Rica, Chile, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

c) Cooperación en actividades nacionales de adiestramiento

El Centro durante el bienio 1981'1982 colaboró en la organización y/o dictado de temas en los siguientes eventos nacionales:

- Simulación de un brote de fiebre aftosa en la zona fronteriza de Argentina, Brasil y Uruguay, con la participación de 32 veterinarios de los tres países;
- Conferencias sobre epidemiología en el curso de postgrado sobre medicina veterinaria preventiva que se realiza anualmente en la Universidad de Belo Horizonte (Brasil);
- II Curso Nacional de Enfermedades Exóticas en Animales, Cuba con la





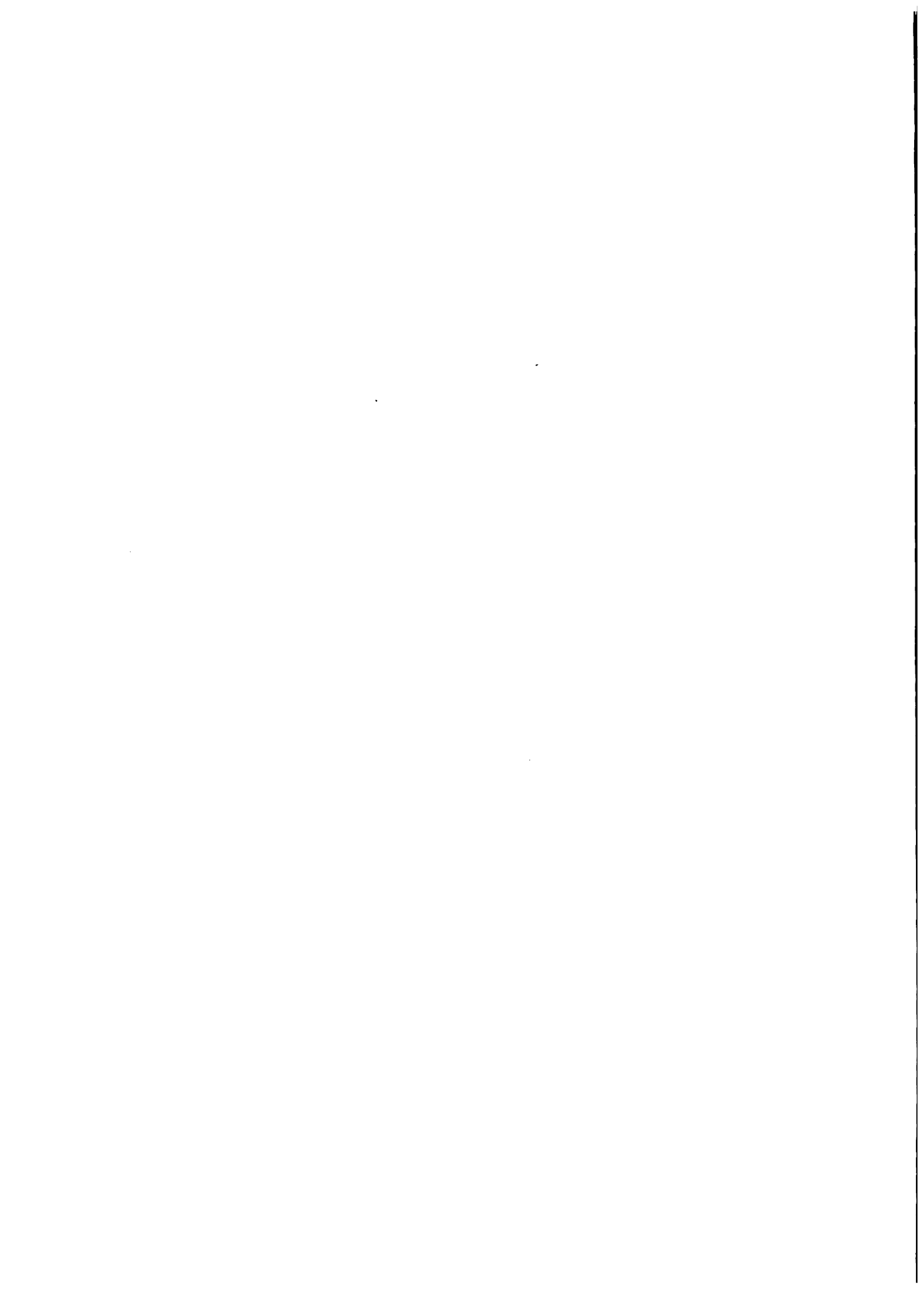
participación de 35 funcionarios;

- Simulacro de un brote de enfermedades exóticas, Jamaica, en el que participaron funcionarios y productores de ese país;
- Curso de Salud Animal, Servicio Nacional de Salud Animal (SENACSA), Paraguay. Contó con la participación de 24 médicos veterinarios de campo de esa institución;
- Seminario nacional sobre cambios en el control de la fiebre aftosa, Belo Horizonte, Brasil. Con la participación de funcionarios de la Secretaría de Defensa Sanitaria Animal y representantes de seis estados;
- Curso de Defensa Sanitaria Animal, Curitiba, Brasil. Tuvo la participación de 72 profesionales de la Secretaría de Agricultura del Estado de Paraná;
- Seminario sobre actualización en diagnóstico de las enfermedades vesiculares, Rio de Janeiro, Brasil. Auspiciado por el Ministerio de Agricultura se realizó en la sede del CPFA con la participación de técnicos de varios estados del país.

### 3.3.1.2 Con fondos del PROASA

En virtud del convenio suscrito en 1981 entre la OPS y el BID para ejecutar en tres años un Programa de Adiestramiento en Salud Animal (PROASA), el Centro realizó las siguientes actividades:

- Difusión de la tecnología de producción y utilización de vacunas antiaftosas de tipo oleoso:
- . Se realizó en la sede del Centro el "Seminario de Divulgación de los Mecanismos Técnicos y Operativos para el Uso de la



Vacuna con Adyuvante Oleoso en los Programas de Lucha contra la Fiebre Aftosa en América del Sur" en el que participaron dos especialistas de diez países sudamericanos;

- . "I Curso Internacional de Producción y Control de Vacuna Antiaftosa con Adyuvante Oleoso" realizado en el CPFA con la participación de nueve especialistas de siete países;
- . tres cursos nacionales de "Utilización de Vacuna de Adyuvante Oleoso en el Programa de Control de la Fiebre Aftosa" llevados a cabo en Colombia, Paraguay y Venezuela con la participación de 81 veterinarios de dichos países.

### 3.3.2. Información

El CPFA a través de sus Informes Semanal y Mensual sobre Enfermedades Vesiculares continuó enviando regularmente a los países de la Región y de otros lugares del mundo información epidemiológica sobre los brotes ocurridos en América del Sur.

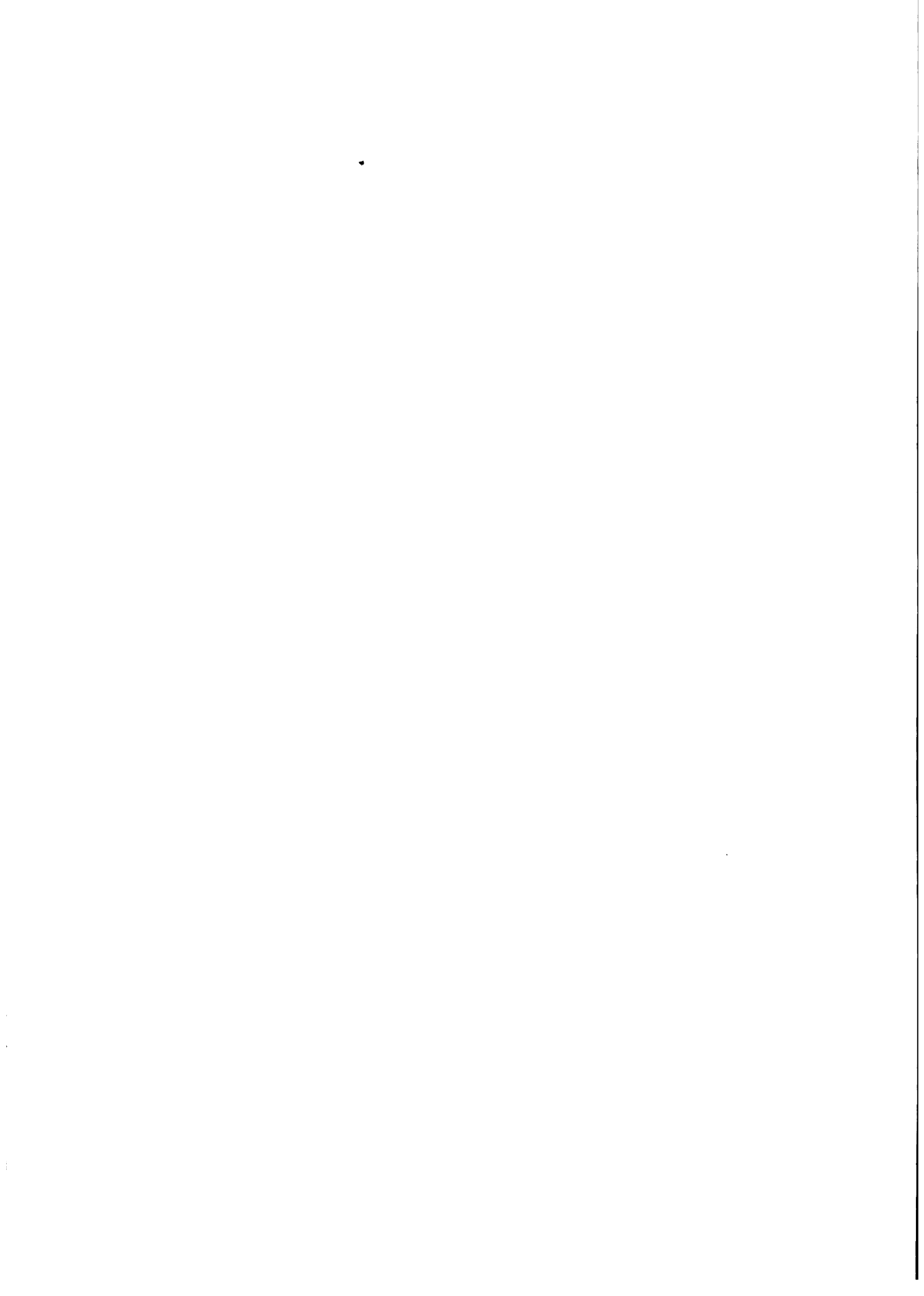
Además continuó publicando semestralmente su Boletín, así como varias monografías científicas y técnicas, manuales didácticos y series bibliográficas.

### 3.3.3. Asistencia directa

#### a) Vigilancia epidemiológica

Se dió énfasis al desarrollo de indicadores para la caracterización regional de la fiebre aftosa y para el establecimiento de estrategias diferenciales de combate, habiendo logrado perfeccionar la caracterización de algunas regiones de Brasil, Colombia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Otro hecho es la incorporación gradual de la vigilancia serológica a través de encuestas por muestreo en las poblaciones ganaderas y la extensión a



otras enfermedades de los sistemas de vigilancia epidemiológica. Se hizo un seguimiento continuo de la conducta de las enfermedades vesiculares en América del Sur utilizando la serie histórica de ocurrencia que el CPFA ha acumulado en su computador.

Se prestó asistencia para el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica en el área libre la enfermedad destacándose en este sentido la cooperación con Panamá y los países de América Central a través del Proyecto AMRO-3230, así como la cooperación directa a Cuba, México y la República Dominicana. En este mismo orden de cosas se señala el asesoramiento a Chile para el desarrollo de sus sistemas de prevención de enfermedades exóticas incluyendo la fiebre aftosa.

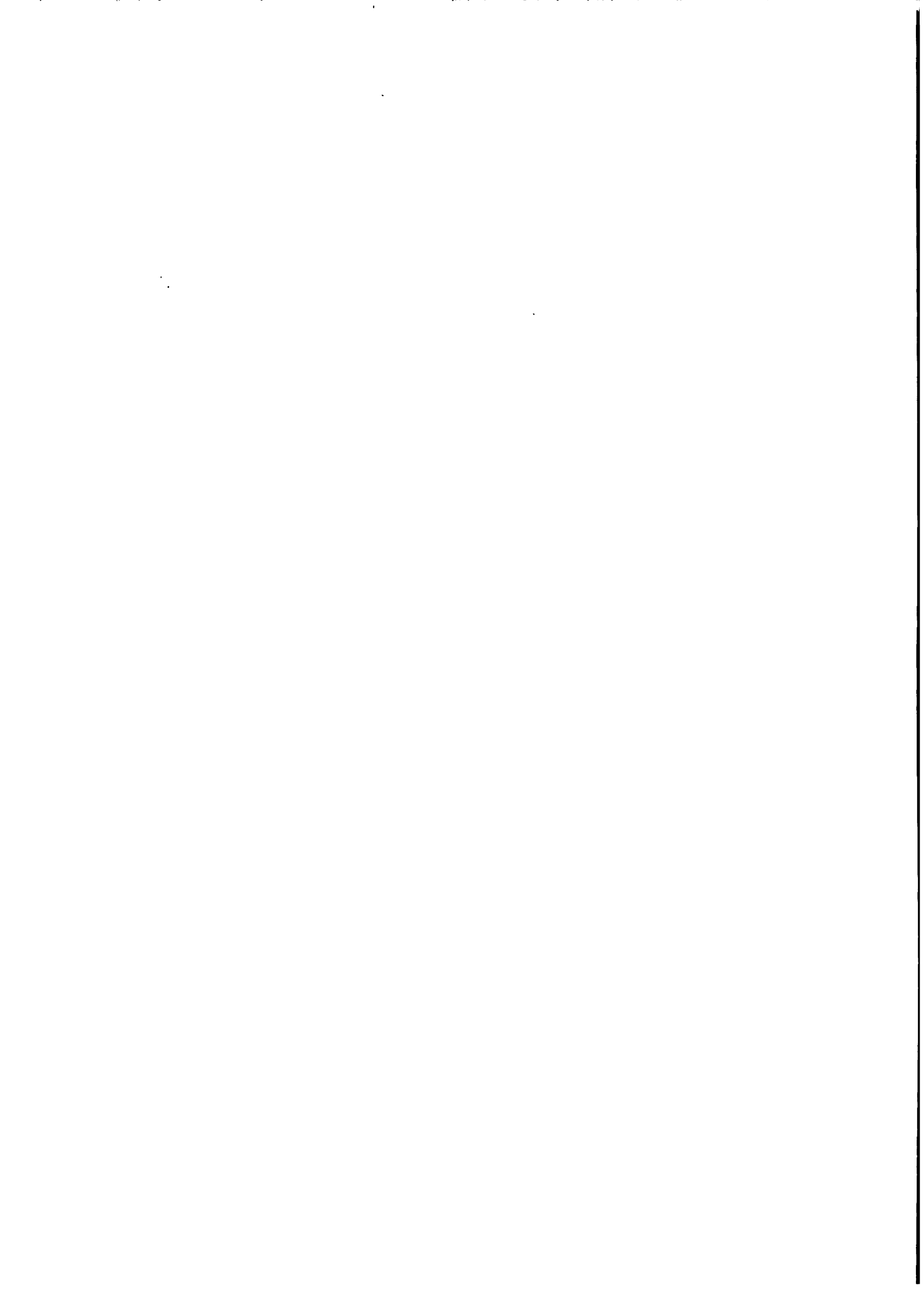
En 1981 se puso en marcha el proyecto de Vigilancia Epidemiológica de las Enfermedades Vesiculares con sede en Panamá (PNUD/RLA/79/021) y en 1982 inició sus actividades el Laboratorio de Diagnóstico para Enfermedades Vesiculares a cargo de la Comisión para la Prevención de la Fiebre Aftosa Panamá-Estados Unidos de América.

En ese mismo orden se encuadra la cooperación técnica del Centro a diversos países de la región para el establecimiento y mejora de estaciones cuarentenarias.

#### b) Programas de control

En este aspecto el Centro prestó apoyo a las siguientes acciones:

- Elaboración de los proyectos para la II etapa del control de la fiebre aftosa en Bolivia y en Brasil, respectivamente.
- La formulación en Colombia de un programa para la ampliación del área libre de la enfermedad en el norte del país.
- El inicio del plan de erradicación de



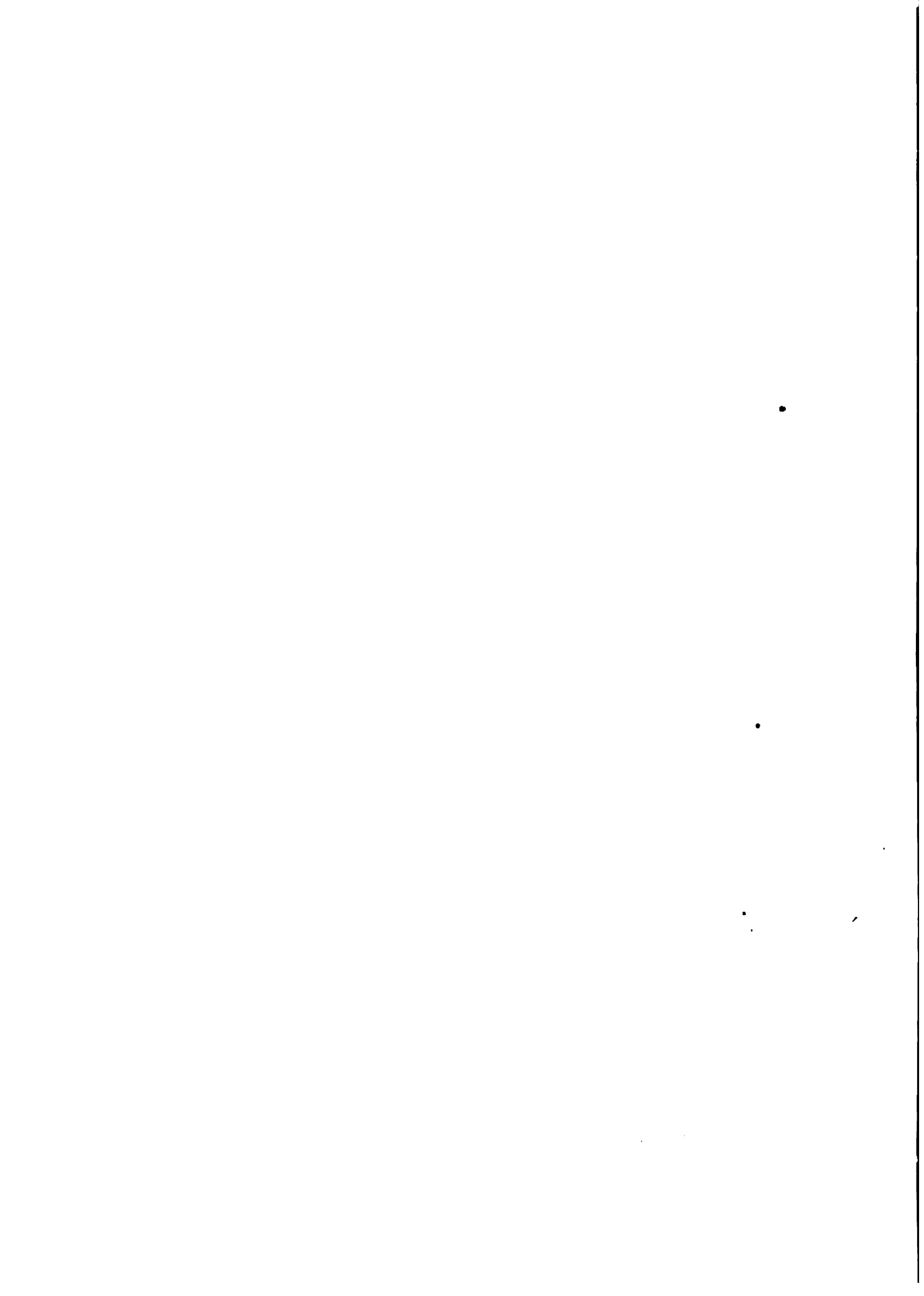
la fiebre aftosa en el departamento de San Martín, Perú, así como el estudio de factibilidad para la erradicación de la enfermedad en el Sur del país.

- La reestructuración del programa de la región occidental del Paraguay.
- La revisión del programa de lucha en Uruguay y el inicio de los esfuerzos de Argentina, Brasil y Uruguay para formular un programa integrado que incluye la mesopotamia argentina, el estado de Rio Grande do Sul (Brasil) y todo el territorio de Uruguay.
- Las investigaciones de episodios ocurridos en el sur de Ecuador y en el Sur del Perú se realizaron en áreas fronterizas que estaban siendo consideradas para su declaración como libres de fiebre aftosa.
- Consulta de varios países de América Latina, relativas a aspectos sanitarios de la comercialización internacional de productos de origen animal.
- Suministro de 3,75 millones de dosis de vacuna oleosa a nueve países para vacunaciones en áreas estratégicas y casos de emergencia.

c) Producción y control de calidad de vacunas

El Centro apoyó a varios laboratorios para la producción de vacuna oleosa, entre los que se encuentran varios laboratorios privados de Argentina, Brasil y Uruguay y dos laboratorios oficiales de Brasil (LARA/Campinas y Desiderio Finamor/Porto Alegre), a VECOL en Colombia, y al Ministerio de Agricultura y Cría de Venezuela.

Igualmente, merece destacarse la contribución del Centro a los continuos avances observados en la calidad de las vacunas antiaftosas particularmente en Argentina, Brasil y Uruguay.





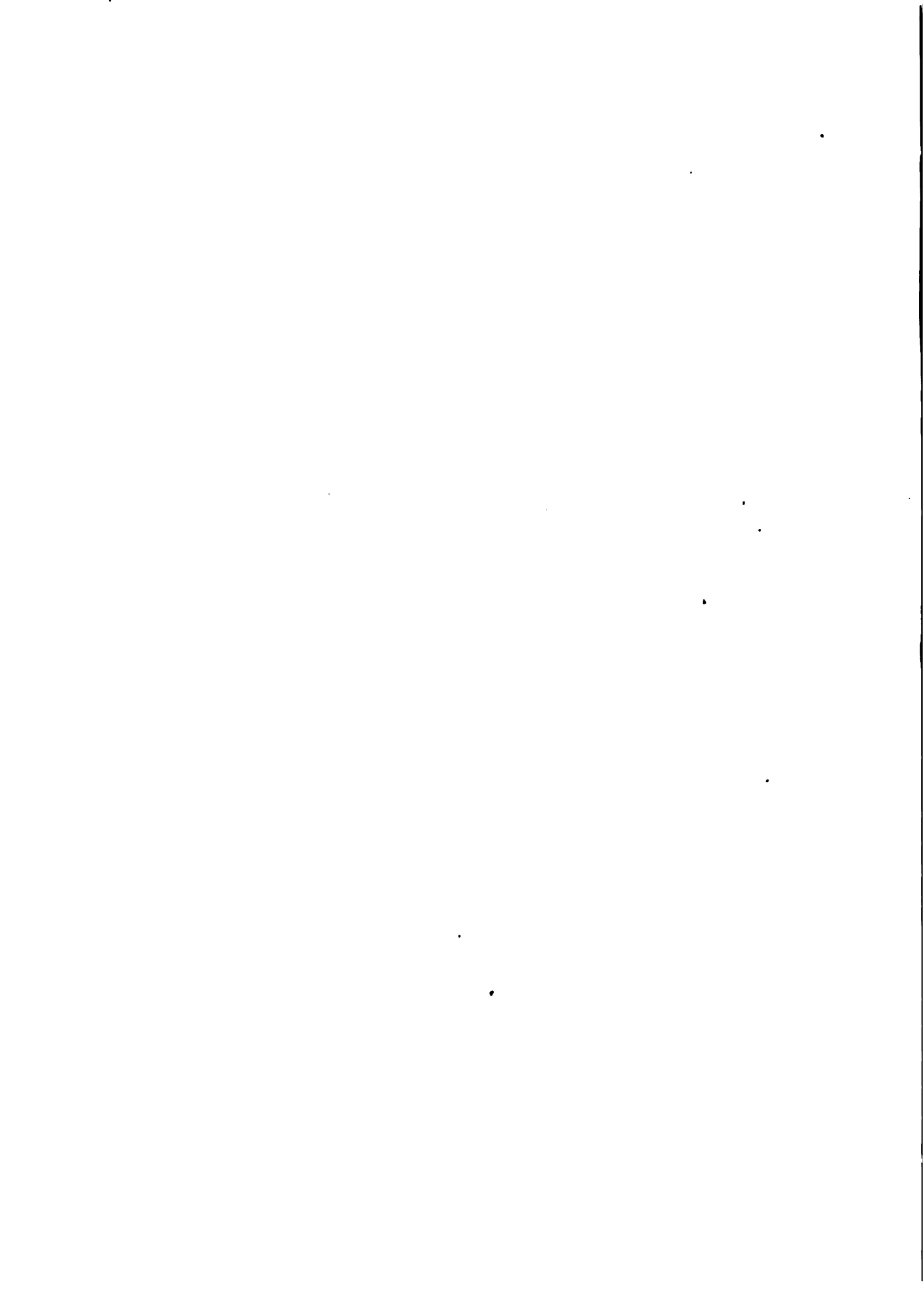
d) Servicio de referencia

Como laboratorio de referencia el Centro analizó para diagnóstico de enfermedades vesiculares 412 muestras procedentes de países libres de fiebre aftosa y 569 de países afectados. También investigó la presencia de anticuerpos VIA en 1,116 sueros bovinos de siete países, se realizaron pruebas de seroneutralización en sueros enviados por los países y de control de calidad en 102 vacunas producidas en el Centro, Argentina, Brasil y Colombia.

El Centro atendió las solicitudes de los laboratorios oficiales proporcionándoles material biológico de referencia como sueros hiperinmunes, antígenos VIA, cepas de virus y células para cultivos. Asimismo, el CPFA proporcionó a varios países animales de laboratorio para renovar sus bioterios.

e) Apoyo a reuniones

Se llevaron a cabo reuniones de las Comisiones de Frontera de las respectivas autoridades sanitarias y subcomisiones técnicas, en las que el Centro proporcionó apoyo logístico y de asesoramiento, en las zonas fronterizas de Argentina-Brasil, Argentina-Paraguay, Argentina-Uruguay, Bolivia-Brasil, Bolivia-Paraguay, Bolivia-Perú, Brasil-Paraguay, Brasil-Guyana-Venezuela y Colombia-Ecuador. En estas reuniones se otorgó particular énfasis al intercambio de información sobre vigilancia epidemiológica, al control oportuno de focos, a la homogenización de procedimientos sanitarios para facilitar el comercio internacional de



internacional de animales y sus productos y a la utilización estratégica de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso.

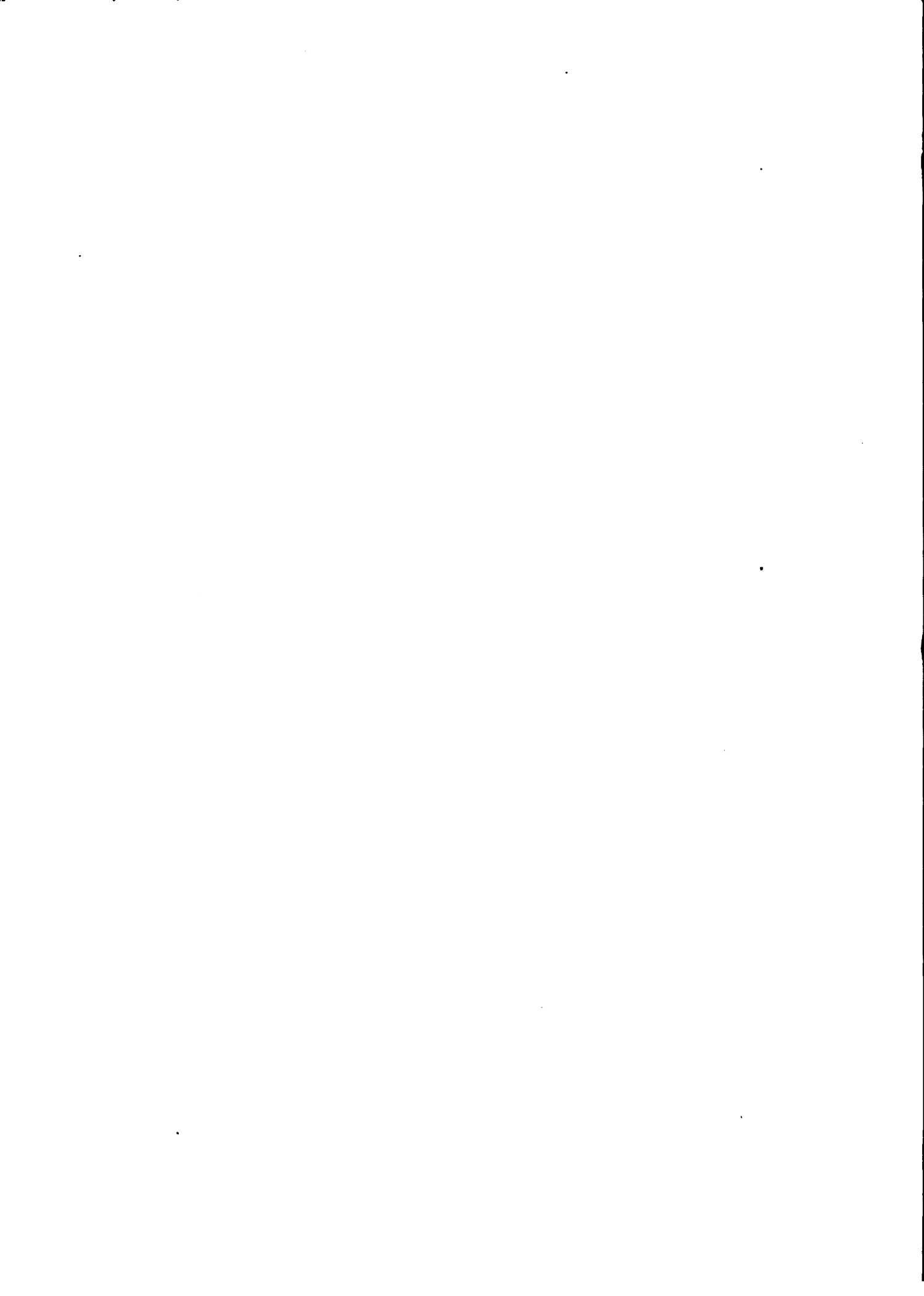
El CPFA prestó apoyo para la realización de la Reunión del Comité Científico Asesor que se efectuó en el propio Centro en 1981, así como para la II Reunión Interamericana de Salud Animal a Nivel Ministerial realizada en Washington, D.C., en marzo de 1981. En igual forma participó a cargo de la Secretaría en las reuniones de COSALFA realizadas en 1981 y 1982.

Asimismo el Centro participó en diversos eventos internacionales sobre fiebre aftosa, virología comparada y sanidad animal entre las que destacan las siguientes:

- la Comisión Europea para el Control de la Fiebre Aftosa (1981 y 1982),
- el Comité Asesor de la OPS sobre Investigaciones Médicas (1981),
- la Asociación Internacional de Estandarización de Biológicos (1981 y 1982),
- las Reuniones Interamericanas de Directores de Salud Animal (REDISA) patrocinadas por el IICA (1981 y 1982),
- las Conferencias de la Comisión para Estudio de la Fiebre Aftosa, patrocinadas por la OIE (1981 y 1982),
- la Conferencia Internacional sobre el Impacto de las Enfermedades Virales en el Desarrollo de los Países de América Latina y el Caribe, en Rio de Janeiro, Brasil (1982),
- el J.B.K. Little Symposium y la Reunión del Grupo de Investigación de la FAO, en Pirbright (1982),
- los congresos nacionales de ciencias veterinarias de Argentina, Brasil, Paraguay y Perú.

#### 3.3.4 Investigaciones

Las investigaciones del CPFA constituyen la base para mejorar el asesoramiento técnico a los países. La naturaleza de los proyectos así como la participación en ellos de algunos centros nacionales han hecho posible aplicar casi inmediatamente sus resultados, constituyendo un ejemplo de



cooperación técnica entre países en desarrollo. A continuación se indican las investigaciones más importantes.

a) Planes piloto de control y erradicación de fiebre aftosa

Con la cooperación de las correspondientes autoridades nacionales el CPFA viene desarrollando desde hace algunos años en Argentina, Bolivia, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela proyectos de erradicación de la fiebre aftosa en determinadas áreas de sus territorios, que comprenden más de 800.000 bovinos, utilizando vacunas de tipo oleoso y sistemas rigurosos de vigilancia epidemiológica. Los resultados son muy alentadores y en ninguna de las áreas experimentales se han presentado brotes de la enfermedad.

b) Estudios inmunológicos de cepas de campo

Se han estudiado varias cepas en colaboración con los servicios oficiales de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y Venezuela.

Se han caracterizado antigénicamente todas las cepas utilizadas en América del Sur para la producción de vacuna antiaftosa y se han realizado estudios inmunológicos sobre las mismas. También se han determinado las relaciones serológicas de diferentes cepas de estomatitis vesicular identificadas en América del Sur y en el área no endémica de la enfermedad.

c) Estudios de masa antigénica y de integridad de proteínas virales

Se efectuaron estudios de este tipo por medio de ultracentrifugación isopícnica en cloruro de cesio y en algunos casos por cromatografía a través de columnas de Sepharosa, así como mediante discoelectroforesis en geles, iniciándose con carácter de rutina la transferencia de la metodología a los laboratorios nacionales.

d) Estudios de difusión en geles mono y dimensionales ("Fingerprints")

En colaboración con el Centro de Virología Animal (CEVAN) y el Servicio de Laboratorios (SELAB) del Servicio Nacional de Sanidad Animal (SENASA), ambos de Argentina, el Centro ha iniciado la utilización de estas técnicas para la caracterización del genoma viral, lo que constituye una importante contribución para el seguimiento epidemiológico de los virus de campo, al mismo tiempo que abre las puertas para la



utilización de esta técnica en la producción y control de vacunas, así como en el estudio de otras virosis que afectan al hombre y a los animales.

e) Control de calidad de vacuna antiaftosa

Se realizaron pruebas de control de protección en cerdos con vacunas oleosas de distintas formulaciones, en colaboración con el Ministerio de Agricultura de Brasil, y se analizó la inmunidad de 38 vacunas hidróxido-saponinadas en cobayo y bovinos por DP50, en colaboración con la Secretaría de Agricultura y Ganadería de la Argentina.

f) Vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso

Se realizaron estudios sobre la respuesta anamnésica bovinos jóvenes revacunados con vacuna oleosa conteniendo dosis decrecientes de antígeno, observándose que hasta cierto nivel, la respuesta anamnésica y la persistencia de anticuerpos circulantes no fueron influidos por la cantidad de antígeno inoculado.-

g) Vacunas con hidróxido de aluminio y saponina

Se ensayaron tres saponinas que aparecieron en el mercado internacional y que son derivadas del Quillay.

h) Ingeniería genética

Se inició un programa de cooperación con laboratorios privados especializados en ingeniería habiéndose preparado ARN de diversas cepas para los Laboratorios BIOGEN de Suiza que permitieron determinar la secuencia de VP1 en las cepas A24 Cruzeiro, Ol Campos y C3 Indaial.

i) Incorporación de la técnica ELISA para estudios de anticuerpos

Se trabajó en esta técnica para el diagnóstico de la rinotraqueitis infecciosa bovina (RIB) y la diarrea viral bovina (DVB), entidades virales clínicamente confundibles con fiebre aftosa.

j) Estudios sobre nuevos agentes emulsificantes

Se hicieron estudios sobre nuevos emulsificantes que permiten obtener productos de menor viscosidad y consecuentemente de más fácil utilización. Asimismo, se trabajó en el desarrollo de equipo industrial para la preparación de vacuna oleosa con la colaboración de





una empresa metalúrgica y su correspondiente transferencia tecnológica a la industria.

### 3.3.5 Proyectos extrapresupuestarios

Durante el bienio 1981-1982 el Centro captó recursos financieros de fuentes distintas a las del presupuesto ordinario. Estos recursos han sido utilizados en proyectos denominados "extrapresupuestarios" y que se ejecutan en el marco de convenios establecidos entre la OSP/CPFA y la contraparte correspondiente (país, fundación o empresa).

Argentina, Brasil y Uruguay han efectuado contribuciones extraordinarias en servicios de personal, animales e insumos para experimentación.

Además del convenio PG/030/3200 que regula los aportes del Brasil, como país huésped, para el sostenimiento del Centro y que en el bienio han alcanzado la cifra de EUA\$415,092, se deben mencionar los siguientes proyectos:

a) Estudios de eficiencia y eficacia de vacunas antiaftosas con adyuvantes oleoso (PG/061/3200)

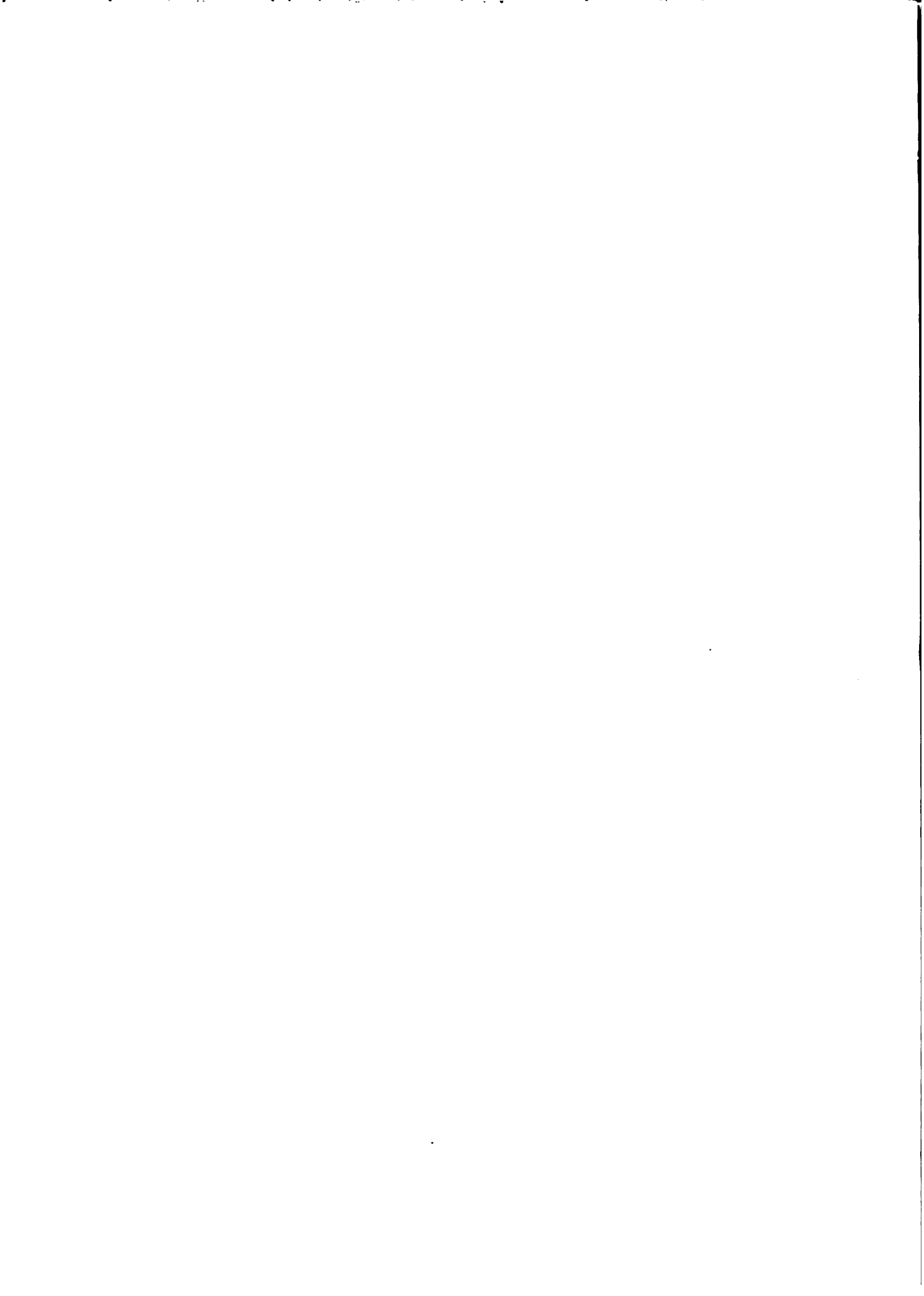
Este proyecto desarrollado en colaboración con el Ministerio de Agricultura del Brasil, que contó con un aporte equivalente a EUA\$159,963 se ejecutó en el período 1976-1981 en el municipio de Valenca (Río de Janeiro) y comprendió 60,000 bovinos. Se demostraron las ventajas de las vacunas oleosas con relación a las tradicionales con saponina e hidróxido de aluminio en el ganado vacuno.

b) Proyecto suministro de vacunas

En vista de los resultados del Proyecto de Valenca, el CPFA estimuló a la industria de Brasil a diseñar y producir equipo para la producción industrial de vacunas de tipo oleoso. Este equipo está siendo empleado en varios laboratorios de América del Sur.

Otros países requirieron al CPFA la ejecución de proyectos similares al de Valenca, obligando así a ampliar a escala semindustrial la producción de vacunas oleosas.

Durante el bienio el CPFA suministró a los países 3,75 millones de dosis, habiendo recaudado EUA\$938,463 por este concepto. Estos recursos han sido utilizados en mejoramiento de la planta y en adquisición de materia prima para la producción de vacuna.



c) Producción de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso en el Laboratorio Regional de Apoyo Animal en Campinas, SP (LARA-Campinas) PG/BRA/3205

El 24 de septiembre de 1980 fue firmado un convenio entre el Ministerio de Agricultura de Brasil y el CPFA, con la finalidad de producir vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso en el LARA-Campinas. El aporte de Brasil hasta el 31.XII.82 fue equivalente a EUA\$1,705,207, con lo que ha sido posible contratar consultores y remodelar y equipar el laboratorio de Campinas, que en el segundo semestre de 1982 logró producir los primeros lotes de vacunas oleosa. Se ha previsto que en 1984 Campinas estará produciendo a plena capacidad, vacuna oleosa que será utilizada para situaciones de emergencia y en áreas estratégicas, en el contexto del Plan Nacional de Control y Erradicación de Fiebre Aftosa.

d) Producción de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso en Rio Grande do Sul (RS), Brasil

El Centro está cooperando desde 1981 con RS para que el laboratorio oficial Desiderio Finamor pueda producir vacuna oleosa para ser utilizada en experiencias y áreas estratégicas en dicho Estado. El Centro dió asesoría técnica en la remodelación y equipamiento del laboratorio y apoyo en el entrenamiento de profesionales.

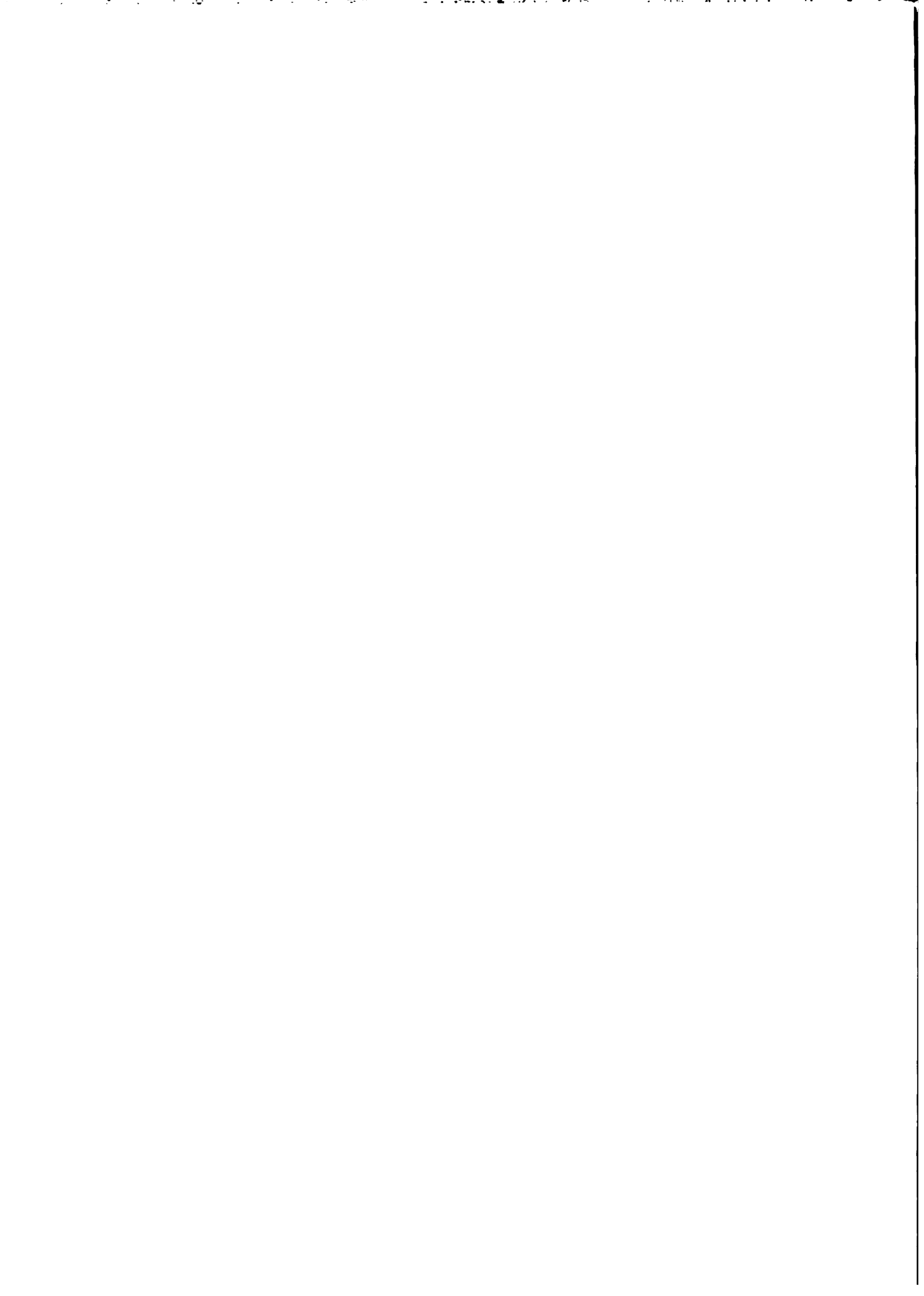
e) Producción de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso en Paraguay

En 1982 se preparó un proyecto de acuerdo entre el Gobierno de Paraguay y la OPS/CPFA, para que el Centro transfiera al laboratorio del Servicio Nacional de Salud Animal (SENACSA) la tecnología de producción de vacunas oleosas y le proporcione 500 mil dosis para situaciones de emergencia y áreas estratégicas. El Paraguay ya ha aportado con cargo a este proyecto una suma equivalente a EUA\$67,000.

f) Producción de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso en Venezuela (PG/VEN/3200)

Con base en un convenio suscrito en 1981 se está desarrollando un laboratorio para la producción de vacunas oleosas en Maracay. El aporte venezolano hasta el 31.XII.82 ha sido de EUA\$212,500, estando el laboratorio en construcción.

g) Estudio sobre el antihelmíntico Levamisol (PG/BRA/3206)



Con el aporte en el bienio de EUA\$15,149 de la Cyanamid Química do Brasil, se efectuaron varios experimentos en ganado bovino que han demostrado que el antihelmíntico Levamisol, administrado simultáneamente con la vacuna contra la fiebre aftosa no afecta la producción de anticuerpos contra esta enfermedad.

h) Pérdidas de producción y productividad en el ganado afectado por fiebre aftosa (PG/BRA/3203 y BRA/3204)

Con el fin de estimar los parámetros de producción y productividad del ganado bovino con o sin fiebre aftosa, el BID y el Gobierno de Brasil suscribieron en 1977 un convenio (AIN/TF-1525-RE) y posteriormente Brasil encargó a la OSP a través del CPFA la ejecución del proyecto (BRA/3203 y BRA/3204), cuyas actividades se extendieron de abril de 1979 a agosto de 1982. El desembolso total EUA\$1,030,000 financiados por el Ministerio de Agricultura de Brasil (EUA\$329,391), BID (EUA\$483,000) y CPFA (EUA\$217,607).

Los resultados han permitido establecer que en áreas en las que el ganado ha estado sometido por varios años a vacunación antiaftosa sistemática y que por tanto tiene un relativo grado de inmunidad, un brote de fiebre aftosa ocasiona una pérdida de alrededor de 16% de carne y de 30% de leche, siendo posible inferir que serían considerablemente mayores las pérdidas ocasionadas en ganaderías sin protección contra la enfermedad.

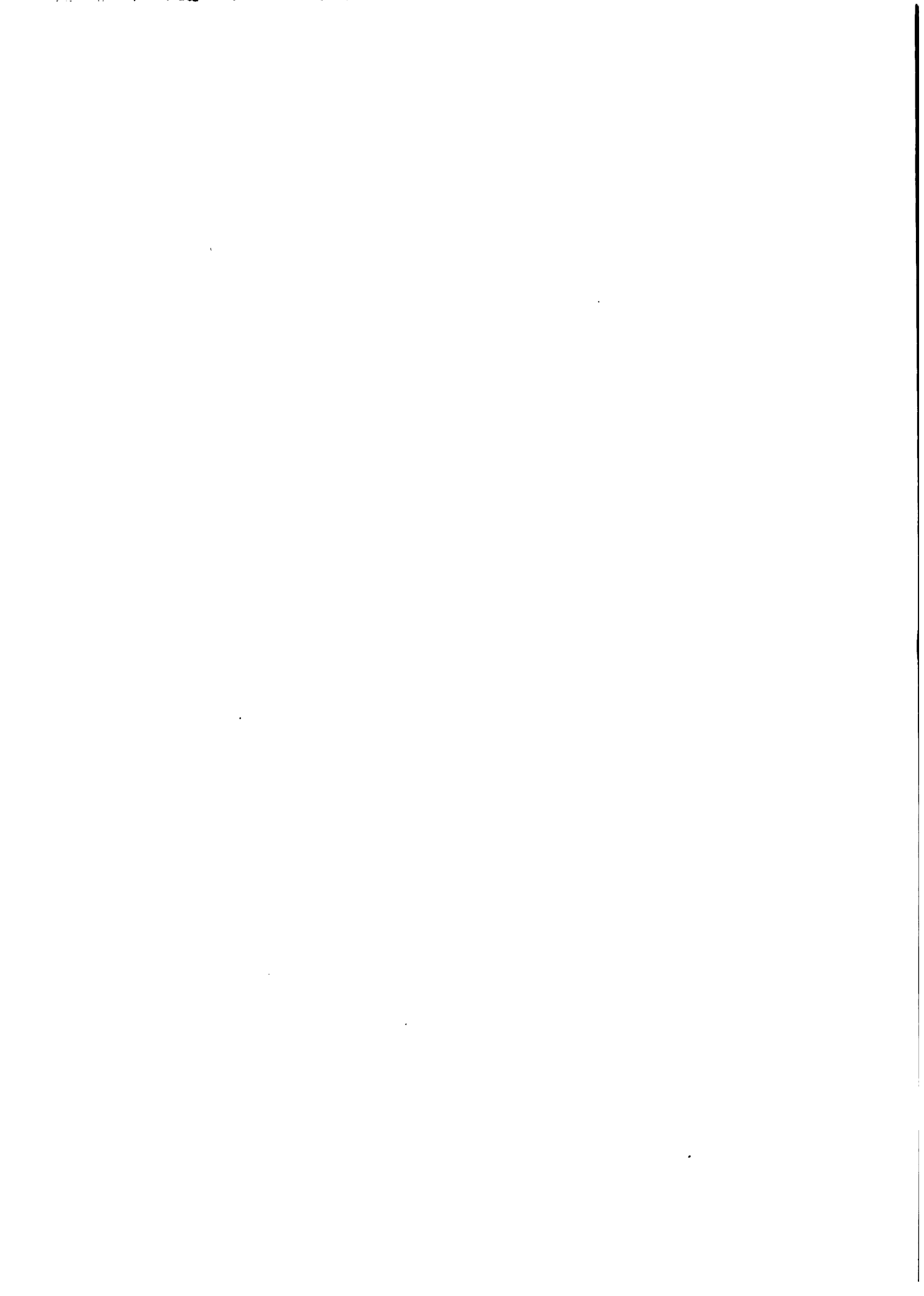
i) Recuperación de las instalaciones del CPFA (PG/110/3200)

Para atender las resoluciones III y V de la RIMSA-II y XXXII del Consejo Directivo XXVIII de la OPS, el Ministerio de Agricultura de Brasil se comprometió a contribuir financieramente para la remodelación y reequipamiento de algunas de las instalaciones del Centro (ajuste del 13.I.81 al Convenio PG-3200).

En 1981-1982 esta contribución ha alcanzado la suma de EUA\$66,723, con la que se ha reparado coberturas y pisos así como reforzado las instalaciones de aire acondicionado y de seguridad de oficinas y laboratorios.

j) Contribución extraordinaria del Gobierno de Ecuador

En atención a las recomendaciones de la RIMSA-II y del Consejo Directivo XXVII de la OPS, en el sentido de que los países miembros efectúen contribuciones extraordinarias para la renovación y actualización del



equipo de los laboratorio de referencia del Centro, el Gobierno de Ecuador contribuyó con el equivalente de EUA\$8,823, suma con la que se adquirieron tanques para la formulación de vacuna oleosa.

k) Proyecto para establecer en el CPFA un Programa de Epidemiología y Diagnóstico de Enfermedades Virales de los Animales

Se preparó un proyecto sobre el asunto del rubro que prevee una contribución de la Fundación Mérieux de Francia de EUA\$500,000 para el bienio 1983-1984. El convenio respectivo se estima que será formalizado en 1983.

l) Proyecto de Refuerzo a las Investigaciones del CPFA, con la Contribución del Gobierno de los Países Bajos

Este proyecto se inició en 1982 y comprende el financiamiento de un investigador asociado y costos de viajes por un monto anual de EUA\$45,200.

### 3.4 Programas, Proyectos y Servicios en Ejecución

Como ha sido indicado en el apartado anterior las principales áreas del Centro son:

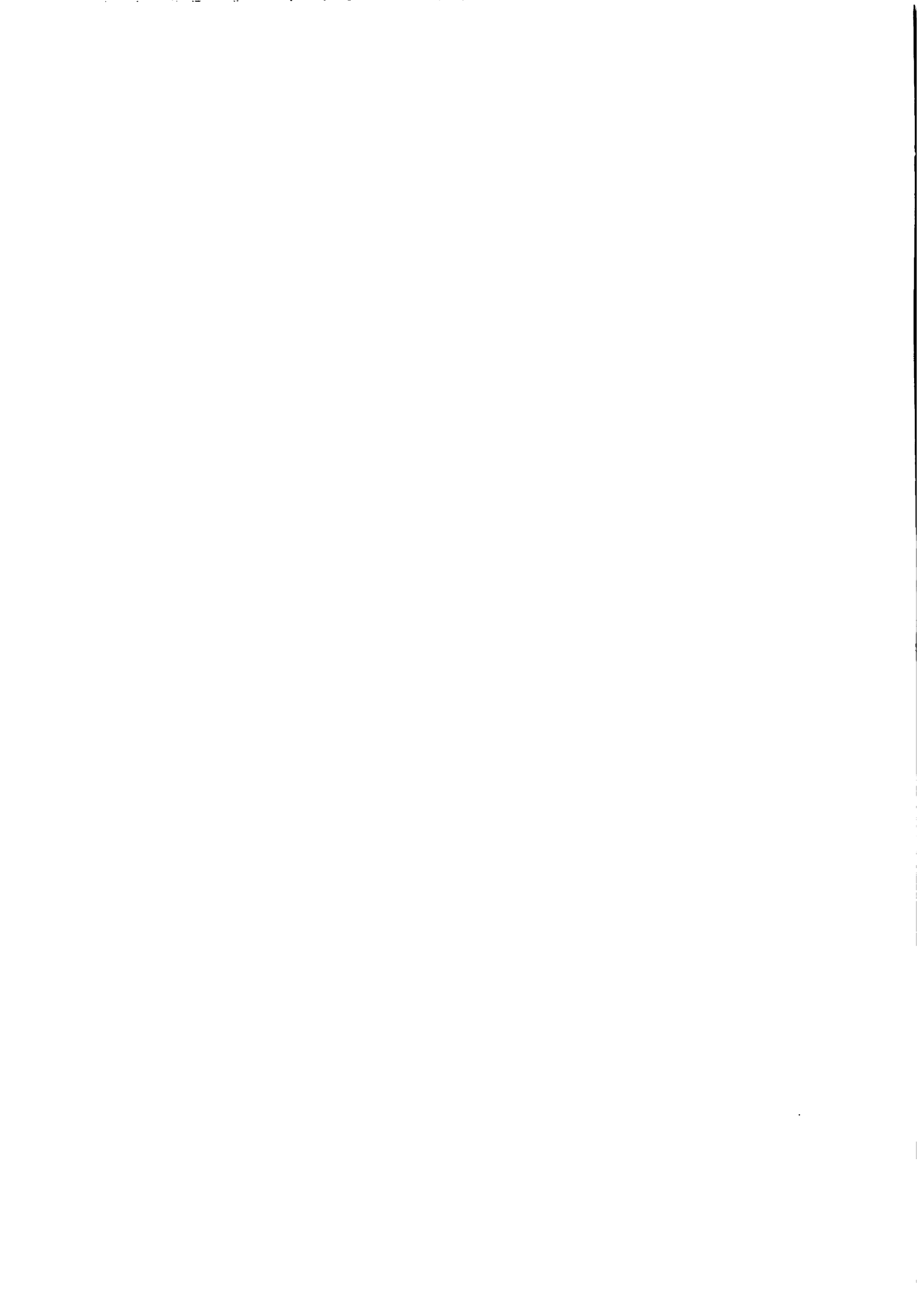
- a) Adiestramiento e Información
- b) Asistencia Directa
- c) Investigación

Dentro del marco de referencia de esas tres áreas, durante el año de 1983 se encuentran en ejecución o por ejecutarse las siguientes actividades programadas:

#### 3.4.1 Adiestramiento e Información

a) Con fondos del presupuesto regular

- Organización y dictado de:
  - Seminario Internacional sobre Vigilancia Epidemiológica para once jefes de programas de control de aftosa, a dictarse en Paraguay;
  - Seminario Internacional sobre Control de Calidad de Vacunas para 20 participantes por dos semanas, en Paraguay.
  - Adiestramiento individual en las instalaciones del CPFA en diagnóstico de enfermedades vesiculares, producción y control de calidad de vacunas, cultivos celulares y técnicas de





laboratorio en general, epidemiología y sistema de vigilancia.

b) En el marco del Programa de Adiestramiento en Salud Animal OPS-BID-PROASA-

- Organización y dictado de:

- Siete cursos nacionales de vacunación antiaftosa, cada uno con una duración de tres semanas y la participación de veinte veterinarios de campo. Estos cursos se dictarán en Argentina (uno), Bolivia (uno), Brasil (dos), Ecuador (uno), Perú (uno) y Uruguay (uno).
- II Curso Regional de Producción y control de Vacunas Antiaftosas con Adyuvante Oleoso, en el CPFA, para seis especialistas.

- Colaboración en el dictado de los siguientes cursos:

- a) Regional de Vigilancia Epidemiológica, Paraguay, con siete semanas de duración para 20 especialistas;
- b) Regional de Cuarentena Animal, Venezuela, con cuatro semanas de duración para 20 médicos veterinarios;
- c) tres cursos regionales en administración de programas de salud animal, a dictarse en Costa Rica, México y Uruguay, cada uno para veinte médicos veterinarios.

c) Colaboración en:

- el dictado del Curso de Maestría en Epidemiología en la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG);
- implementación del Curso de Postgrado en Planificación de Salud Animal en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

d) Información

- Preparación y distribución de los informes epidemiológicos de fiebre aftosa y enfermedades vesiculares (52 informes semanales y 12 informes mensuales), del Boletín del CPFA (uno cada



semestre), de boletines científicos, manuales técnicos y didácticos, monografías, listas bibliográficas y sonovisos.

### 3.4.2 Asistencia Directa

#### a) Vigilancia Epidemiológica

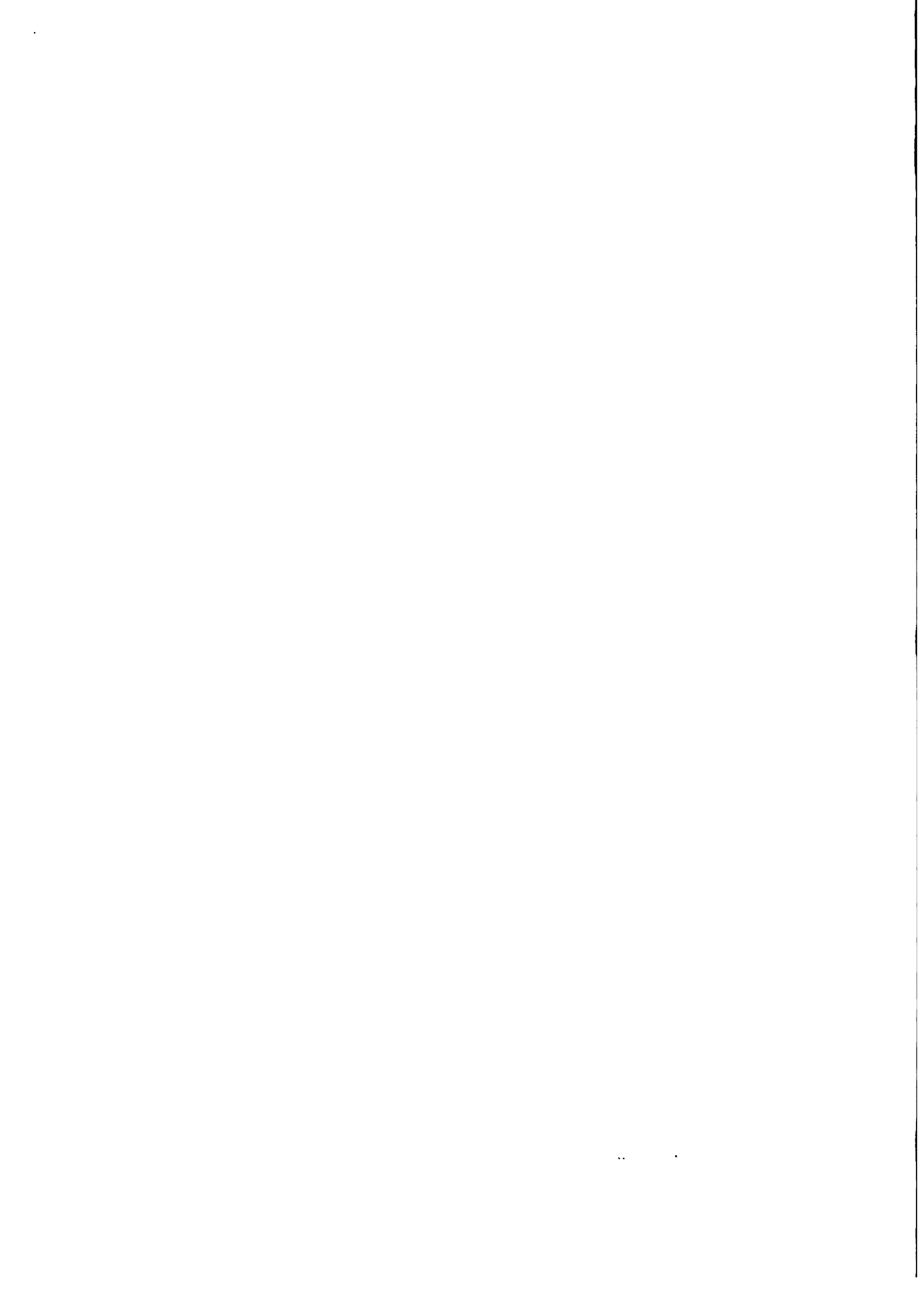
- Fortalecimiento de los programas nacionales del Sistema Continental de Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades Vesiculares de Argentina, Bolivia, Brasil (Rio Grande do Sul), Colombia, Chile, Paraguay y Uruguay.
- Asesoramiento a los sistemas de vigilancia epidemiológica de salud animal de México y República Dominicana y de prevención de enfermedades exóticas a Chile y Cuba.

#### b) Programas de Control

- Asesoramiento a Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú para la caracterización epidemiológica regional y delimitación de áreas para erradicación de fiebre aftosa.
- Asesoramiento al Plan Nacional de Control y Erradicación de Fiebre Aftosa, 2ª etapa de Brasil y al Plan de Control de Fiebre Aftosa en el departamento de San Martín (Perú).
- Asesoramiento en el diagnóstico administrativo de los programas de control de aftosa de Bolivia y Paraguay.
- Asesoramiento en cuarentena y comercialización interna de animales y sus productos en situaciones de emergencia.
- Igualmente el CPFA ha previsto atender la solicitud de Perú para asesorar la evaluación del programa de salud animal.
- El CPFA continuará cooperando con Argentina, Brasil, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela en sus proyectos de áreas demostrativas de control y erradicación de fiebre aftosa con vacunas oleosas.

#### c) Producción y Control de Calidad de Vacunas

Continuando el esfuerzo iniciado hace algunos años, en 1983 el CPFA proseguirá cooperando con la transferencia de tecnología de:



- Producción de vacunas antiaftosas oleosas a los laboratorios oficiales de Campinas y Desiderio Finamor y a laboratorios privados de Brasil, así como a los laboratorios oficiales de Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Venezuela y a diversos laboratorios privados y oficiales en la producción de vacuna acuosa convencional.
- En control de calidad de vacunas los esfuerzos del Centro se concentrarán en el apoyo a los laboratorios oficiales de Bolivia, Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay.

Para tender la demanda de los proyectos experimentales de erradicación de fiebre aftosa y efectuar vacunaciones en áreas estratégicas y en situaciones de emergencia el CPFA ha previsto producir y suministrar a los países dos millones de dosis de vacunas antiaftosas con adyuvante oleoso.

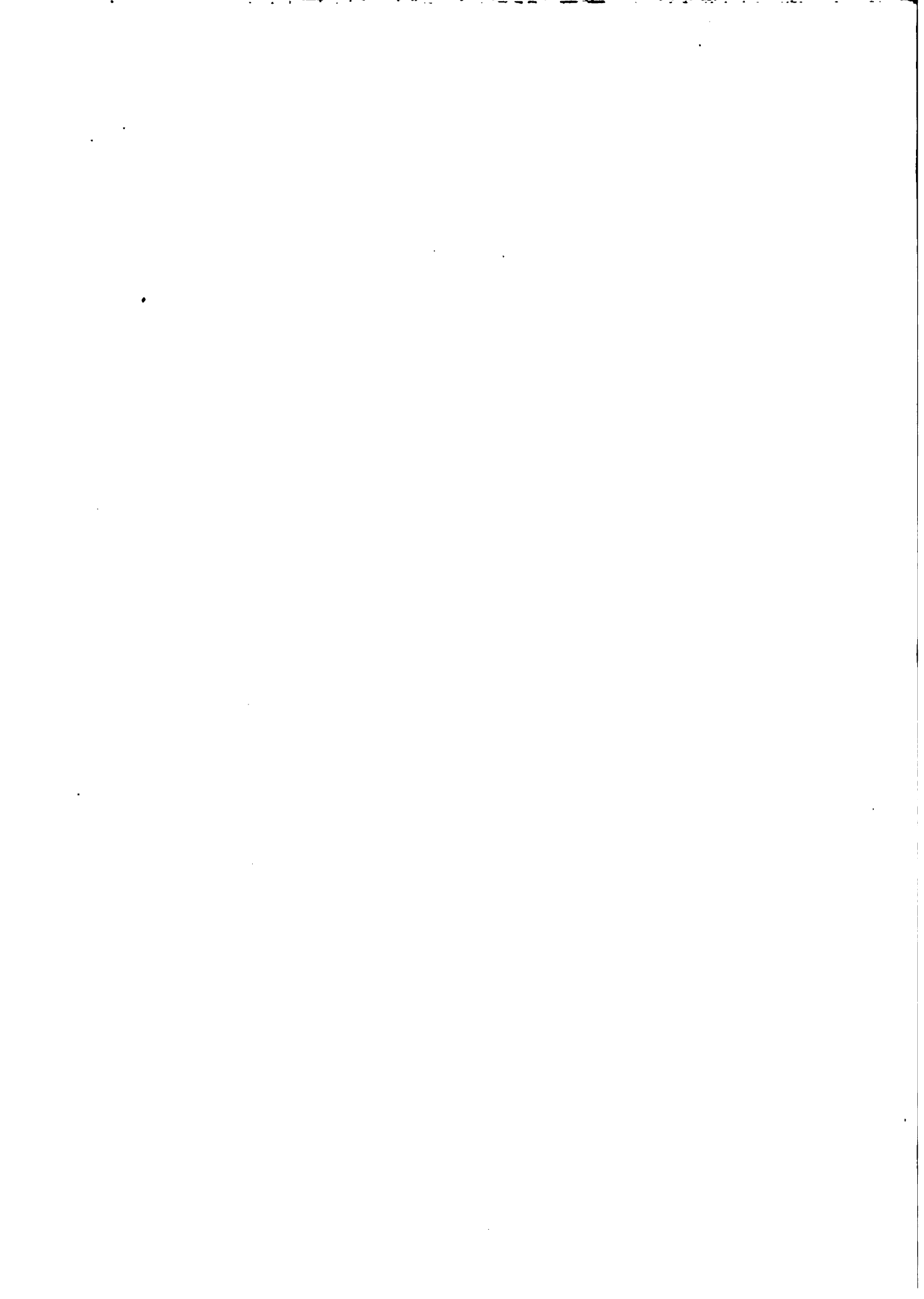
d) Servicios de referencia

- El Centro proporcionará apoyo en la estandarización de los métodos de identificación de virus aftoso a los laboratorios oficiales de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Paraguay y Venezuela. En caso de solicitud expresa se atenderá a los otros países.
- Asimismo, continuará proporcionando servicios de diagnóstico de referencia a los países de América del Sur, Istmo Centroamericano y el Caribe y pruebas de control de calidad de vacunas a los países que lo requieran.
- El CPFA continuará suministrando biológicos de referencia.

e) Apoyo a reuniones de coordinación internacional

Durante 1983 el Centro ha de continuar otorgando atención prioritaria a:

- La organización y apoyo logístico de las reuniones de frontera para la prevención y el control de la fiebre aftosa que han previsto realizar Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.
- Su participación en las reuniones en nivel regional y subregional que para directores de salud animal patrocina el IICA.



- Proporcionar el apoyo requerido a la X Reunión de la COSALFA, a realizarse en Asunción, Paraguay.

f) Reunión del Comité Científico Asesor

Está prevista la reunión del CCA del Centro para noviembre de 1983, debiéndose preparar el informe del Director del CPFA al CCA, brindar el correspondiente apoyo logístico y actuar como Secretaría de dicho Comité.

g) Otras reuniones

El Centro participará en varias reuniones científicas de carácter internacional entre las que se mencionan:

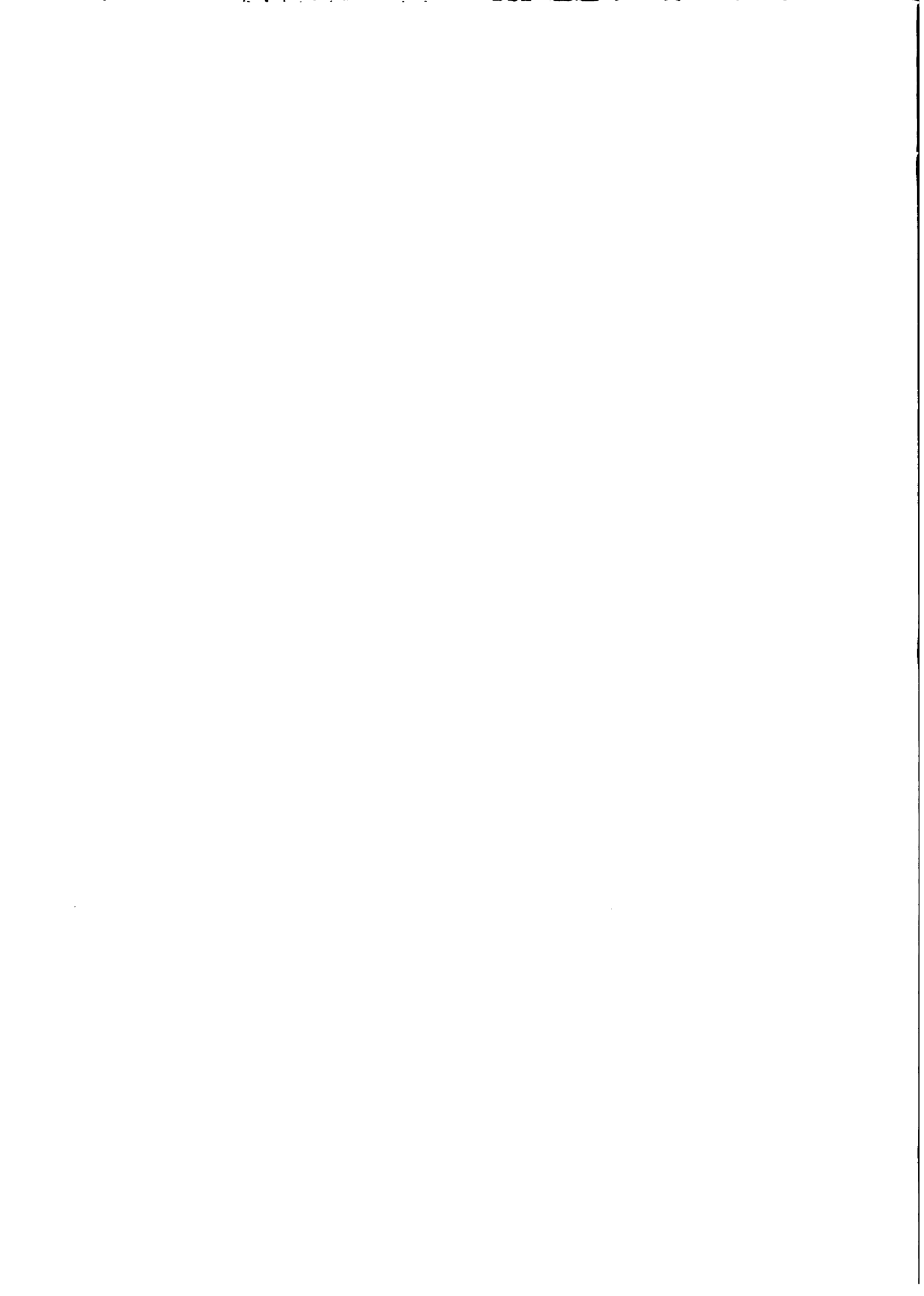
- Reunión Anual de la "Animal Health Association", en Estados Unidos.
- Asociación Internacional para Estándares Biológicos en París.
- Grupo de Investigaciones de la Comisión Europea para la Fiebre Aftosa y de la Comisión Europea de la Fiebre Aftosa de FAO.
- Congresos nacionales de ciencias veterinarias en algunos países del continente.

3.4.3 Investigaciones

a) Estudios orientados a perfeccionar el conocimiento epidemiológico de la fiebre aftosa

- Perfeccionar la caracterización epidemiológica de la fiebre aftosa en los países y consolidar el sistema de vigilancia de enfermedades vesiculares.
- Continuar el estudio de la patogénesis, transmisión y reservorios del virus aftoso.
- Determinación de los factores que influyen la epidemiología de la fiebre aftosa en América del Sur y caracterización de los diferentes ecosistemas.
- Diseño y experimentación de modelos matemáticos para la determinación del proceso epidemiológico de la fiebre aftosa.

b) Estudios orientados a perfeccionar las técnicas de





identificación y tipificación de virus causantes de enfermedades vesiculares y a mejorar la calidad de las vacunas antiaftosas

- Simplificación y estandarización de técnicas para la identificación y caracterización de agentes causantes de enfermedades vesiculares en los animales.
- Selección de cepas de virus para la producción de vacunas antiaftosas que tengan buena relación inmunológica con cepas de campo, en colaboración con laboratorios nacionales.
- Determinación de las condiciones óptimas para la producción e inactivación de antígeno, su purificación, concentración y estabilización.
- Perfeccionamiento del método de electroenfocado y del "finger-printing" para la caracterización del virus aftoso, en colaboración con el CEVAN y el SELAB, ambos de Argentina.
- En colaboración con varios países, desarrollo de métodos de control de calidad de vacunas compatibles con la infraestructura de los laboratorios de América del Sur.
- Adaptación de técnicas de laboratorio a las condiciones de los laboratorios de América del Sur.
- Investigación de cepas de virus de campo causantes de enfermedades vesiculares y otras virosis en animales aparentemente sanos, con un aporte proporcionado por el gobierno de los Países Bajos.
- Determinación de las ventajas y desventajas de las vacunas antiaftosas con adyuvante oleoso utilizadas en gran escala.
- Desarrollo de una vacuna antiaftosa para bovinos y cerdos, que tenga una adecuada potencia, proporcione inmunidad prolongada y no produzca efectos indeseables en los sujetos vacunados.

c) Perfeccionar el conocimiento de las enfermedades virales de los animales relacionadas con las enfermedades vesiculares

- Instalación de un laboratorio de diagnóstico de enfermedades virales que causen síntomas similares a los de la fiebre aftosa. Desarrollo



de métodos de diagnóstico y estudios epidemiológicos de esas enfermedades, con la finalidad de transferir la metodología a los laboratorios nacionales y permitir un mejor conocimiento de las enfermedades, víricas de los animales.

d) Instrumentación del estudio de recursos humanos en Ciencias Veterinarias en América Latina y el Caribe

- Por delegación del Programa de Salud Pública Veterinaria de la OPS, el Centro continuará coordinando la realización del estudio en varios países de América Latina, procesando y analizando la información nacional y colaborando en la preparación de un informe sobre la situación en América Latina y el Caribe.

3.5 Personal Profesional y de Servicios Generales

En los cuadros que se presentan a continuación se relaciona el Personal Profesional y de Servicios Generales del Centro indicando un número progresivo en lugar del nombre, puesto, grado, nacionalidad, años de servicio en la OPS al 31 de mayo de 1983 y fecha de vencimiento de su nombramiento actual.

El personal que se presenta en esa relación es cubierto a través del presupuesto regular del Centro, existiendo además seis puestos vacantes en Servicios Generales de las cuales dos son de grado G-5, dos de Grado G-3 y dos de Grado G-2.

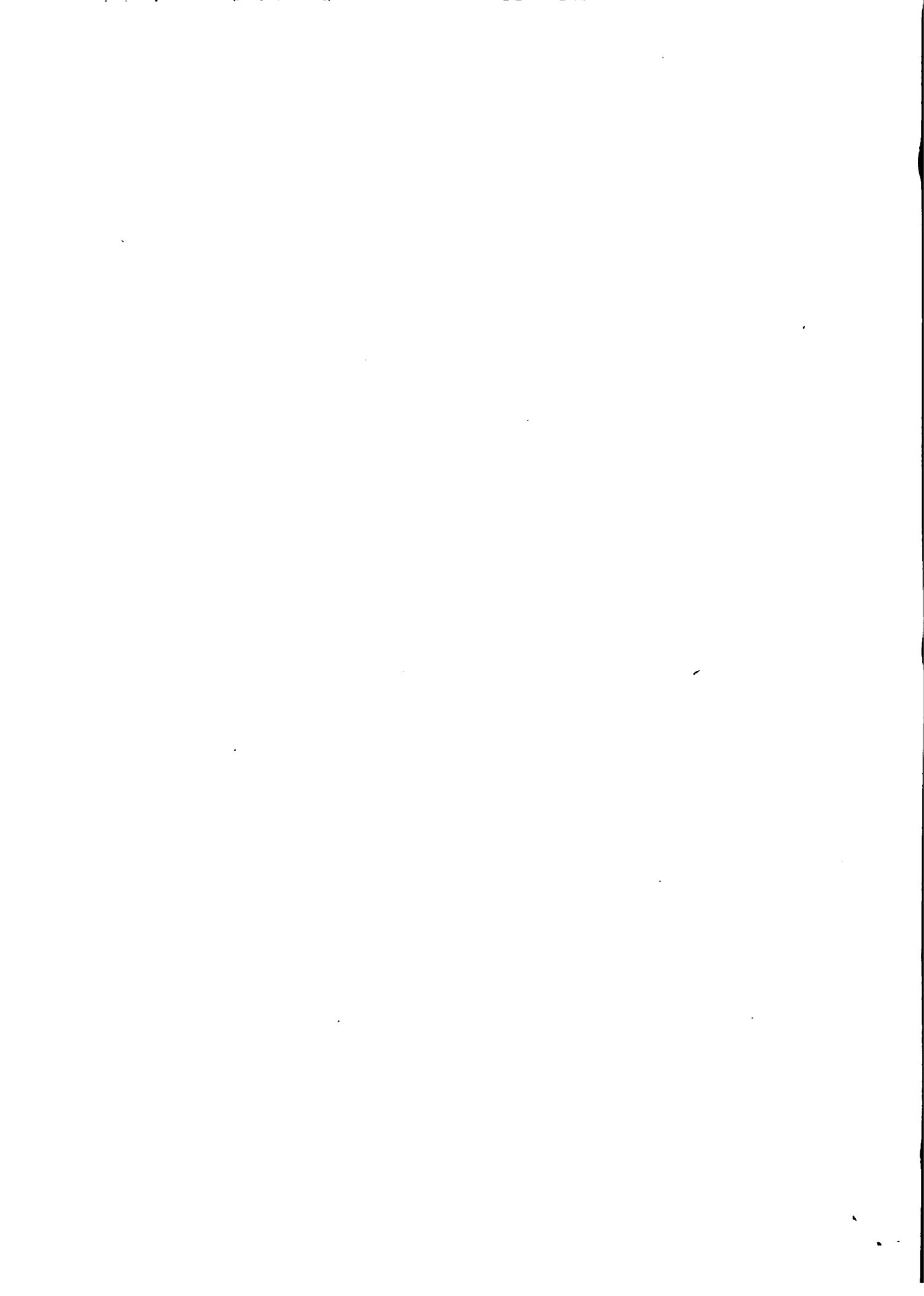
Sumando los puestos ocupados y vacantes, el Centro tiene actualmente dentro de su presupuesto regular 22 puestos de Personal Profesional y 102 puestos de Servicios Generales. Dentro de su presupuesto estimado para 1984-1985 se contemplan 21 puestos de Personal Profesional y 105 puestos de Personal de Servicios Generales.

En el gráfico de la figura No. 2 se presenta los puestos de Personal Profesional por grados, de los cuales 13 corresponden al grado P04.

En el gráfico de la figura No. 3 se presenta el Personal Profesional por nacionalidades; 7 de los 22 son de nacionalidad brasileña.

En el gráfico de la figura No. 4 se representan las edades de Personal Profesional. Las edades fluctúan de los 38 a los 57 años.

En el gráfico de la figura No. 5 se representan los años de servicio en OPS del Personal Profesional. De los 22 Profesionales 15 de ellos tienen de 8 a 14 años de servicio, y 3 tienen más de 17 años de servicio en OPS.



En el gráfico de la figura No. 6 se representa el total de puestos de Servicios Generales, ocupados y vacantes, por grados; 80 de los 102 puestos se encuentran entre los grados G02 y G05.

En los gráficos de las figuras Nos. 7 y 8, se representan las edades del Personal de Servicios Generales que trabaja actualmente en el Centro cubierto con el presupuesto regular, 71 de las 96 personas que trabajan en Servicios Generales pertenecen al rango de 41 a 60 años de edad y 25 de ellas de 21 a 40 años de edad.

En los gráficos de las figuras Nos. 9 y 10 se representan los años de servicio en OPS del Personal de Servicios Generales, 5 tienen menos de 5 años, y 91 tienen más de 5 años de servicio en OPS.

Además del personal citado que es cubierto con el presupuesto regular del Centro, en el mismo se encuentran trabajando 77 empleados más cuyos salarios son cubiertos con las aportaciones directas del Gobierno del Brasil; dicho personal se encuentra calificado en la forma siguiente de acuerdo a sus funciones:

Auxiliares de Laboratorio.....	12
Auxiliares Administrativos.....	12
Guardias.....	8
Mensajeros.....	3
Servicios Generales.....	42
TOTAL:	77

Los salarios del personal anterior son cubiertos en Cruzeiroiros y se les otorgan las prestaciones de acuerdo al Régimen Laboral Brasileño que incluyen 30 días de vacaciones al año; salario de familia de 5% del salario mínimo regional por hijo hasta los 14 años de edad; licencia de maternidad de 84 días; asistencia médico-hospitalaria; fondo de garantía por tiempo de servicio, en caso de despido injustificado el empleado recibe el 8% del salario; subsidio de 20% sobre el salario mínimo regional por insalubridad.

El salario mínimo en el mes de mayo de 1983 es de Cr.35,000.00 mensuales.

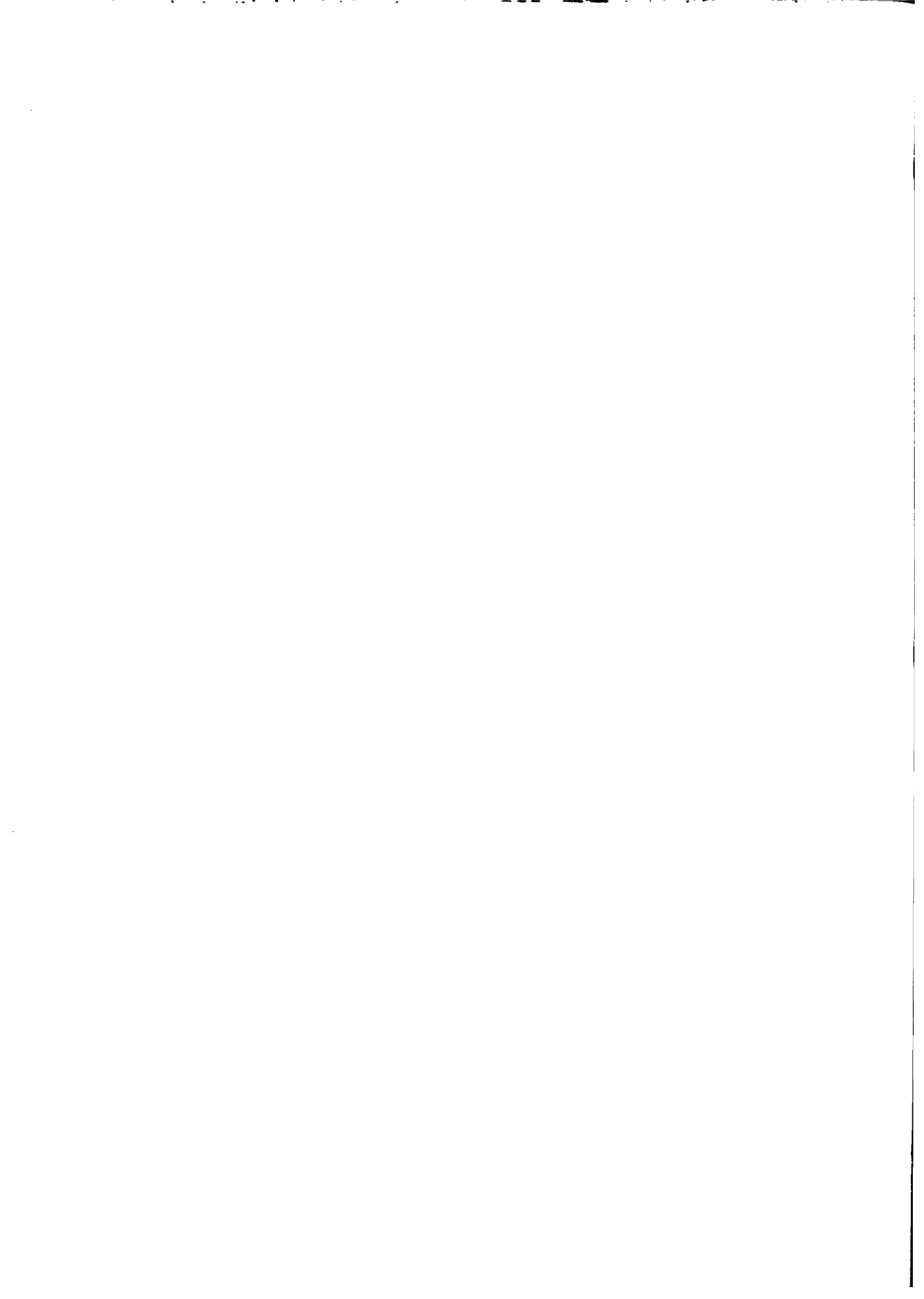


PERSONAL PROFESIONAL

No. Prog.	Puesto	Grado	Nacionalidad	Años de Servicio OPS*	Vencimiento Nombramiento
1	Director del Centro	P05	Uruguay	9	31 Oct. 1986
2	Oficial Técnico	P05	Holanda	8	30 Set. 1984
3	Científico	P04	España	17	23 Jun. 1983
4	Estadístico	P04	Chile	13	31 Mar. 1984
5	Científico	P04	Argentina	10	30 Jun. 1984
6	Oficial Técnico	P04	Colombia	4	31 Ene. 1985
7	Oficial Administrativo	P04	Argentina	9	30 Abr. 1983
8	Científico	P04	Brasil	18	30 Set. 1984
9	Oficial Técnico	P04	Argentina	12	30 Nov. 1984
10	Oficial Técnico	P04	Perú	4	30 Jun. 1984
11	Oficial Técnico	P04	Alemania	8**	30 Abr. 1985
12	Oficial Técnico	P04	Perú	12	31 Ago. 1984
13	Oficial Técnico	P04	Chile	8	31 Ene. 1988
14	Oficial Técnico	P04	Ecuador	14	31 Dic. 1983
15	Oficial Técnico	P04	Chile	1	10 Mar. 1984
16	Oficial Técnico	P03	Brasil	11	31 Ene. 1984
17	Oficial Técnico	P02	Brasil	13	31 Ene. 1984
18	Oficial Técnico	P02	Brasil	11	30 Abr. 1984
19	Oficial Técnico	P02	Brasil	10	31 Ene. 1985
20	Oficial Técnico	P02	Brasil	13	29 Feb. 1984
21	Oficial Técnico	P01	Holanda	1	5 Set. 1983
22	Oficial Presp./Finanza	P01	Brasil	24	29 Feb. 1984

\*Al 31 de mayo de 1983.

\*\*De un período de afiliación anterior.





PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

No. Prog.	Puesto	Grado	Nacionalidad	Años de Servicio OPS*	Vencimiento Nominativo
1	Técnico de Personal	G08	Brasil	8	30 Abr. 1983
2	Técnico en Laboratorio	G08	Brasil	23	31 Jul. 1984
3	Oficial de Compras	G08	Brasil	16	31 Jul. 1983
4	Técnico Estadístico II	G08	Panamá	16	31 Ene. 1984
5	Técnico Estadístico I	G07	Brasil	5	31 Jul. 1983
6	Técnico Serv. Generales	G07	Brasil	14	30 Jun. 1984
7	Asistente de Contab. II	G06	Brasil	25	31 May. 1984
8	Asistente de Contab. III	G06	Brasil	29	31 Ago. 1984
9	Secretaria III	G06	Colombia	23	30 Set. 1983
10	Asistente Contabilidad I	G06	Brasil	11	30 Set. 1983
11	Asistente Laboratorio III	G06	Brasil	24	31 Mar. 1984
12	Asistente Oficina III	G06	Brasil	23	31 Dic. 1983
13	Técnico Laboratorio III	G06	Brasil	31	31 Dic. 1984
14	Asistente Laboratorio III	G06	Brasil	30	31 Ene. 1985
15	Asistente Información Doc.	G06	Uruguay	14	30 Jun. 1984
16	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	7	31 Mar. 1984
17	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	10	31 Dic. 1984
18	Asistente Contabilidad I	G05	Brasil	5	31 Dic. 1983
19	Secretaria II	G05	Brasil	12	31 Jul. 1984
20	Asistente de Oficina II	G05	Brasil	24	Carrera
21	Asistente de Compras	G05	Brasil	11	29 Feb. 1984
22	Secretaria II	G05	España	10	28 Feb. 1983
23	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	25	30 Set. 1983
24	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	24	31 Mar. 1983
25	Secretaria II	G05	Brasil	4	31 Jul. 1984
26	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	27	31 Ago. 1984

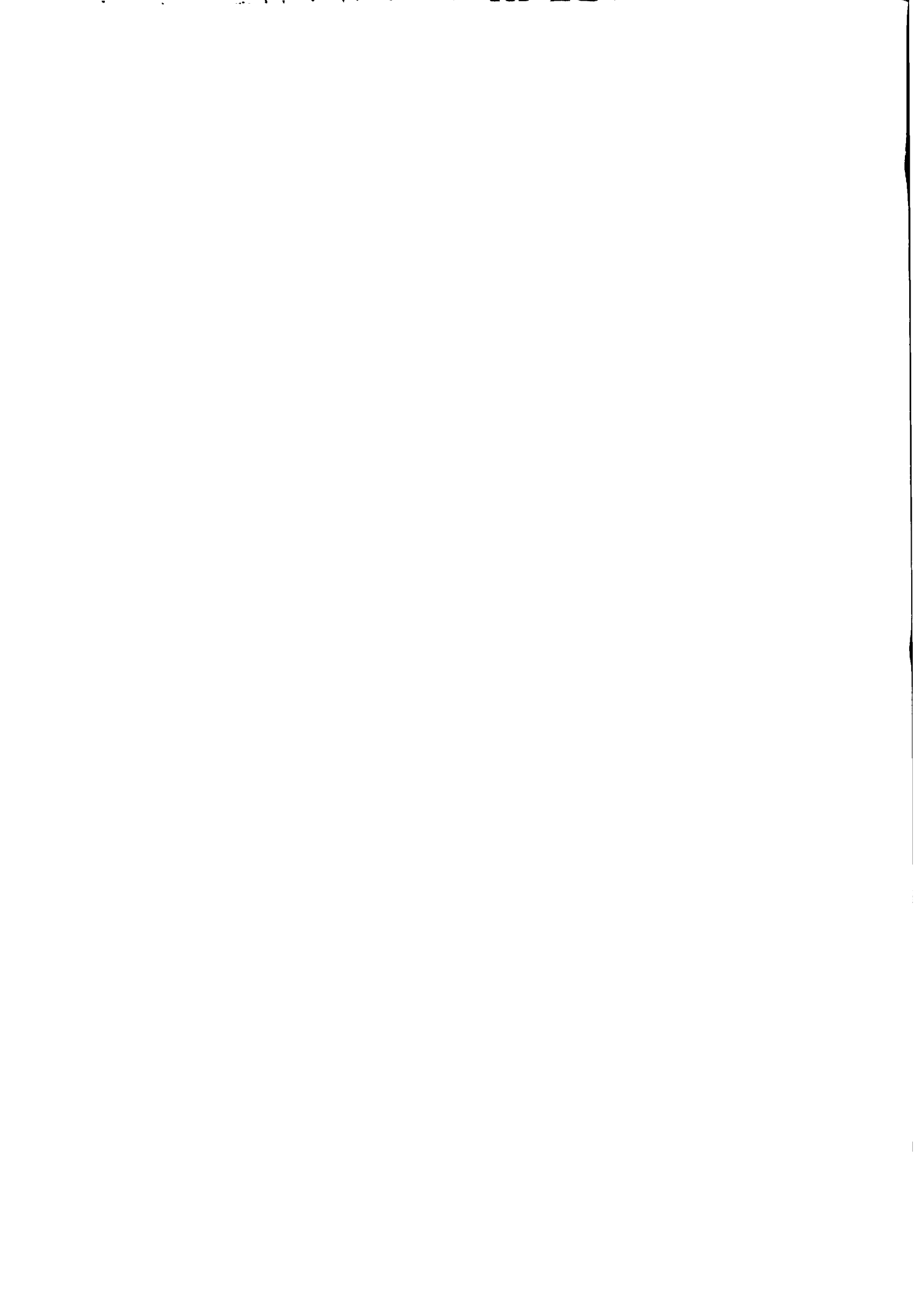
\*Al 31 de mayo de 1983.



PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

No. Prog.	Puesto	Grado	Nacionalidad	Años de Servicio OPS*	Vencimiento Nombramiento
27	Asistente de Oficina II	G05	Portugal	10	31 Dic. 1984
28	Secretaria II	G05	Brasil	7	31 Mar. 1984
29	Asistente Laboratorio II	G05	Brasil	10	31 Ene. 1985
30	Secretaria II	G05	Brasil	16	31 Ene. 1984
31	Asistente Oficina II	G05	Brasil	24	31 Mar. 1984
32	Editor	G05	Brasil	5	29 Feb. 1984
33	Asistente Laboratorio I	G04	Brasil	26	31 Ene. 1985
34	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	25	31 Mar. 1984
35	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	29	31 Mar. 1983
36	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	28	31 Dic. 1983
37	Asistente de Oficina I	G04	Brasil	7	30 Set. 1984
38	Asistente General III	G04	Brasil	6	30 Jun. 1984
39	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	28	31 Dic. 1983
40	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	17	31 Jul. 1984
41	Asistente de Imprenta	G04	Brasil	9	30 Jun. 1983
42	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	26	31 Jul. 1984
43	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	26	31 Dic. 1983
44	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	11	31 Ago. 1984
45	Asistente General. III	G04	Brasil	28	31 Dic. 1983
46	Empleado de Personal	G04	Brasil	10	30 Nov. 1984
47	Asistente de Laboratorio I	G04	Brasil	10	31 Jul. 1984
48	Asistente de Oficina I	G04	Brasil	7	31 Mar. 1984
49	Empleado de Estadística	G03	Brasil	10	28 Feb. 1983
50	Asistente General II	G03	Brasil	25	29 Feb. 1984
51	Asistente General II	G03	Brasil	22	31 Ene. 1985
52	Oficinista	G03	Brasil	28	31 Mar. 1983
53	Ayudante de Laboratorio II	G03	Brasil	27	30 Abr. 1984

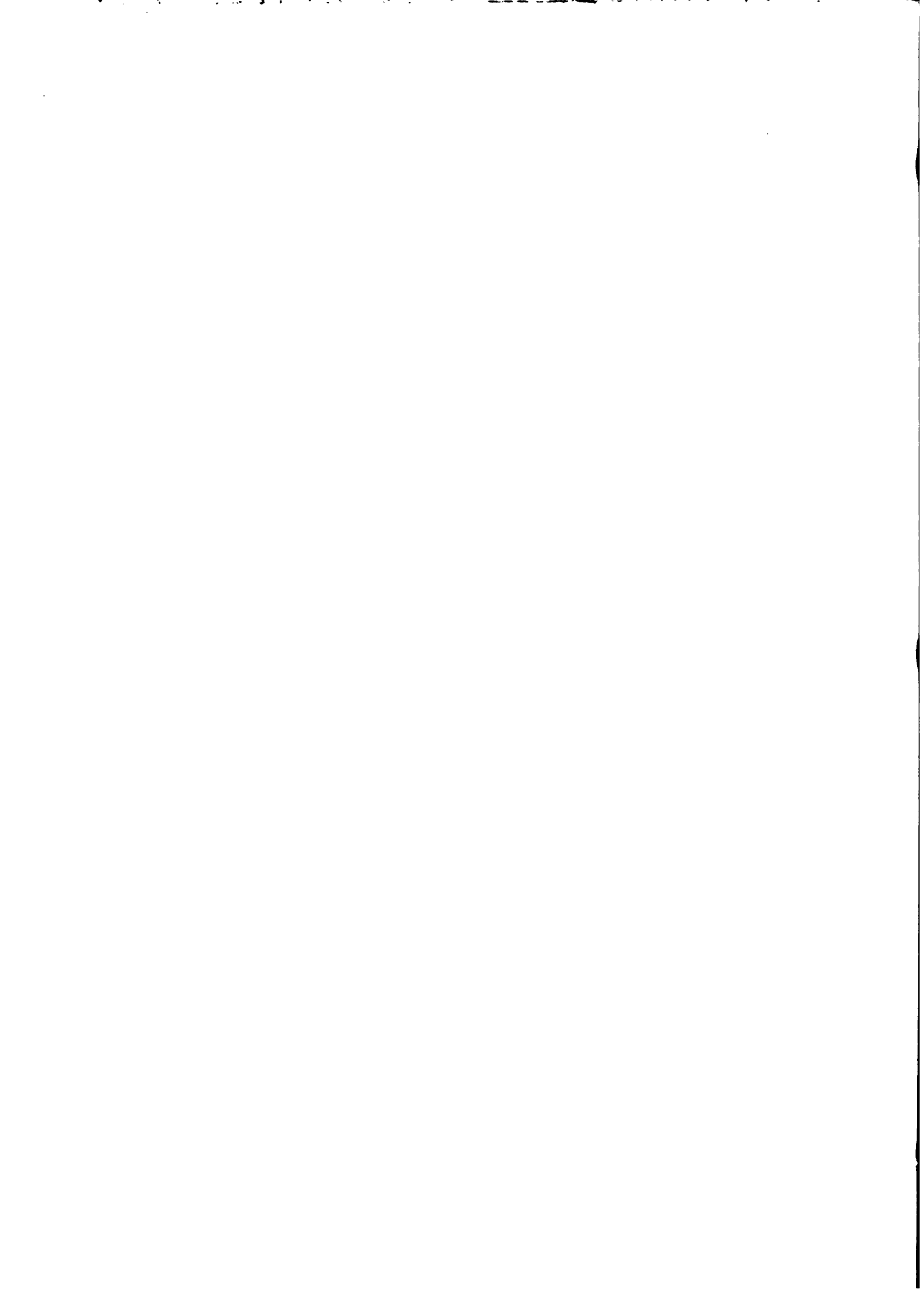
\*Al 31 de mayo de 1983.



PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

No. Prog.	Puesto	Grado	Nacionalidad	Años de Servicio OPS*	Vencimiento Nombramiento
54	Ayudante de Laboratorio II	G03	Brasil	10	28 Feb. 1983
55	Asistente General II	G03	Brasil	11	29 Feb. 1984
56	Ayudante de Laboratorio II	G03	Brasil	5	29 Feb. 1984
57	Mecanógrafa	G03	Brasil	1	31 Jul. 1984
58	Asistente General II	G03	Brasil	16	30 Jun. 1984
59	Empleado de Biblioteca	G03	Brasil	7	31 Mar. 1983
60	Mecanógrafa	G03	Brasil	1	31 Dic. 1984
61	Empleado de Imprenta	G03	Brasil	28	31 Dic. 1983
62	Ayudante Laboratorio II	G03	Brasil	9	29 Feb. 1984
63	Ayudante Laboratorio II	G03	Brasil	10	30 Jun. 1984
64	Ayudante Laboratorio II	G03	Brasil	18	31 Mar. 1983
65	Ayudante de Laboratorio II	G03	Brasil	10	30 Nov. 1984
66	Ayudante de Laboratorio II	G03	Brasil	10	28 Feb. 1983
67	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	11	29 Feb. 1984
68	Operadora de Teléfonos I	G02	Brasil	28	31 Ago. 1983
69	Asistente General I	G02	Brasil	11	31 Ago. 1984
70	Vigilante de Animales	G02	Brasil	10	31 Jul. 1984
71	Chofer	G02	Brasil	26	31 Ene. 1985
72	Chofer	G02	Brasil	10	30 Set. 1984
73	Asistente General I	G02	Brasil	17	31 Dic. 1984
74	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	11	29 Feb. 1984
75	Chofer	G02	Brasil	16	31 Ago. 1983
76	Vigilante de Animales	G02	Brasil	5	30 Set. 1984
77	Vigilante de Animales	G02	Brasil	1	30 Jun. 1984
78	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	8	30 Jun. 1983
79	Mensajero	G02	Brasil	21	30 Set. 1984

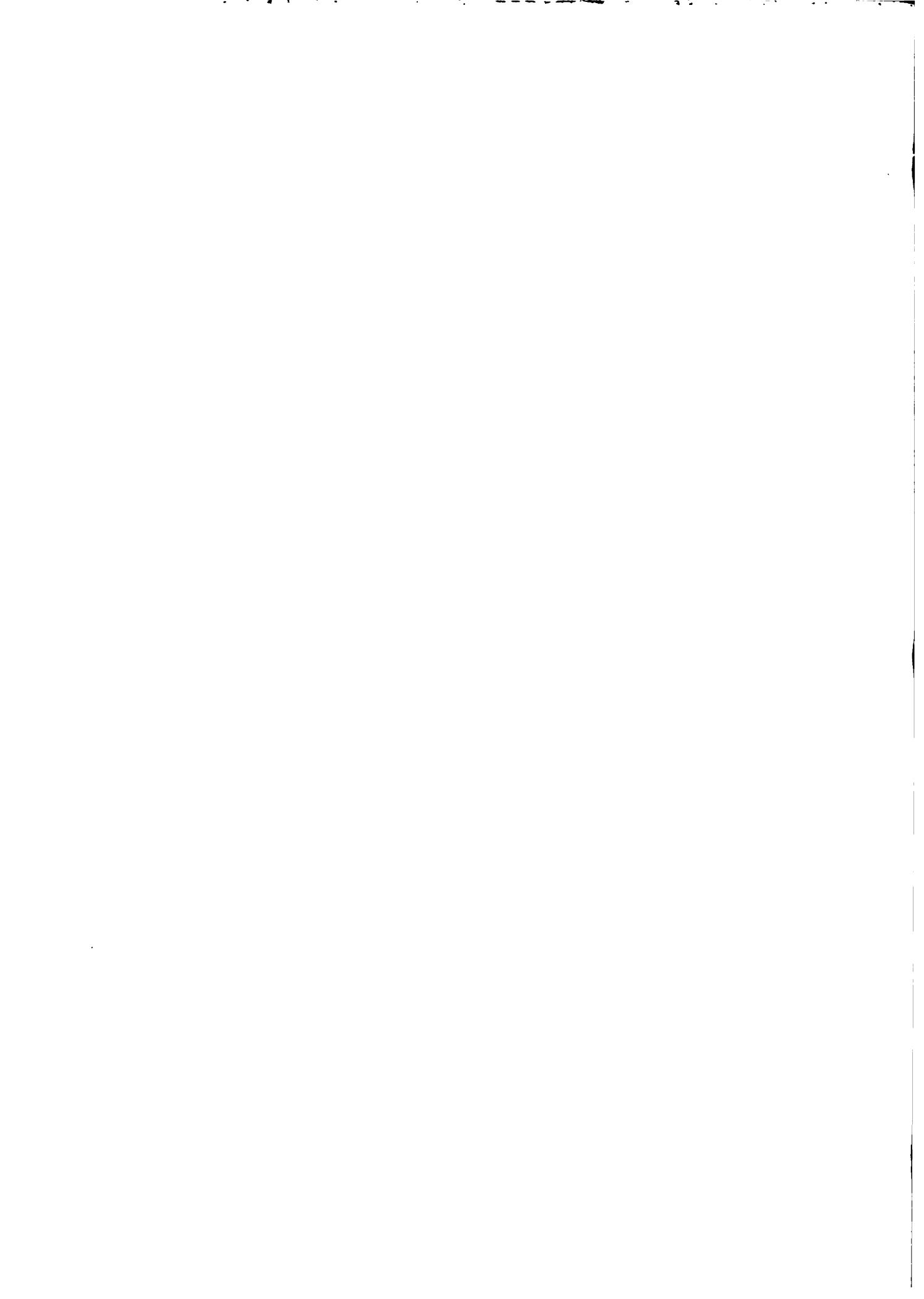
\*Al 31 de mayo de 1983.



PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

No. Prog.	Puesto	Grado	Nacionalidad	Años de Servicio OPS*	Vencimiento Nombramiento
80	Mensajero	G02	Brasil	14	30 Jun. 1984
81	Chofer	G02	Brasil	13	30 Jun. 1983
82	Chofer	G02	Brasil	11	29 Feb. 1984
83	Chofer	G02	Brasil	5	31 Mar. 1984
84	Asistente General I	G02	Brasil	18	30 Abr. 1983
85	Chofer	G02	Brasil	7	31 Mar. 1984
86	Vigilante de Animales	G02	Brasil	19	31 Dic. 1984
87	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	20	31 May. 1984
88	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	28	31 Dic. 1984
89	Ayudante de Laboratorio I	G02	Brasil	10	31 May. 1984
90	Ayudante General	G01	Brasil	26	31 Oct. 1983
91	Ayudante General	G01	Brasil	28	31 Oct. 1983
92	Ayudante General	G01	Brasil	1	31 Ago. 1984
93	Ayudante General	G01	Brasil	28	31 Dic. 1984
94	Ayudante General	G01	Brasil	24	31 Mar. 1984
95	Ayudante General	G01	Brasil	22	31 Oct. 1984
96	Ayudante General	G01	Brasil	11	31 May. 1983

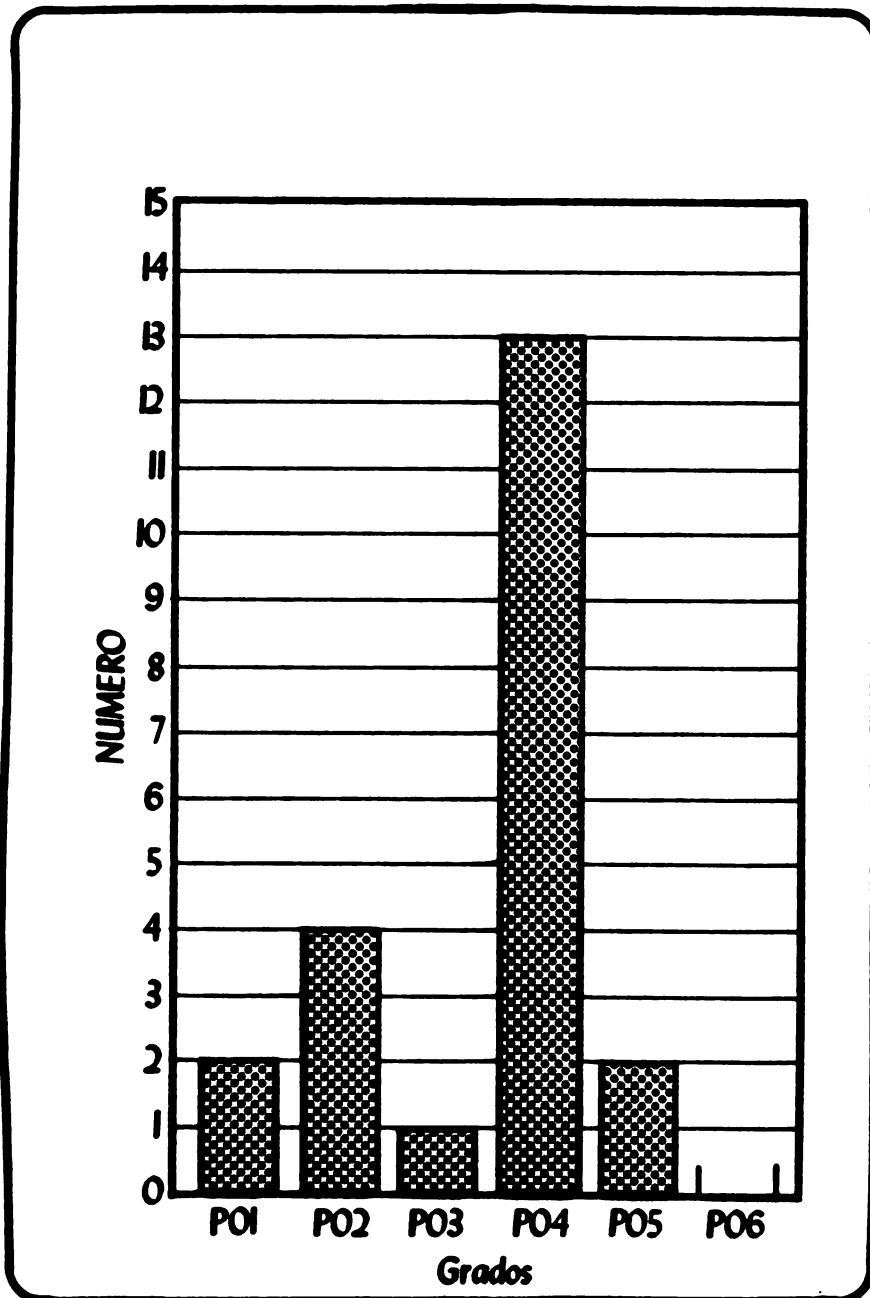
\*Al 31 de mayo de 1983.

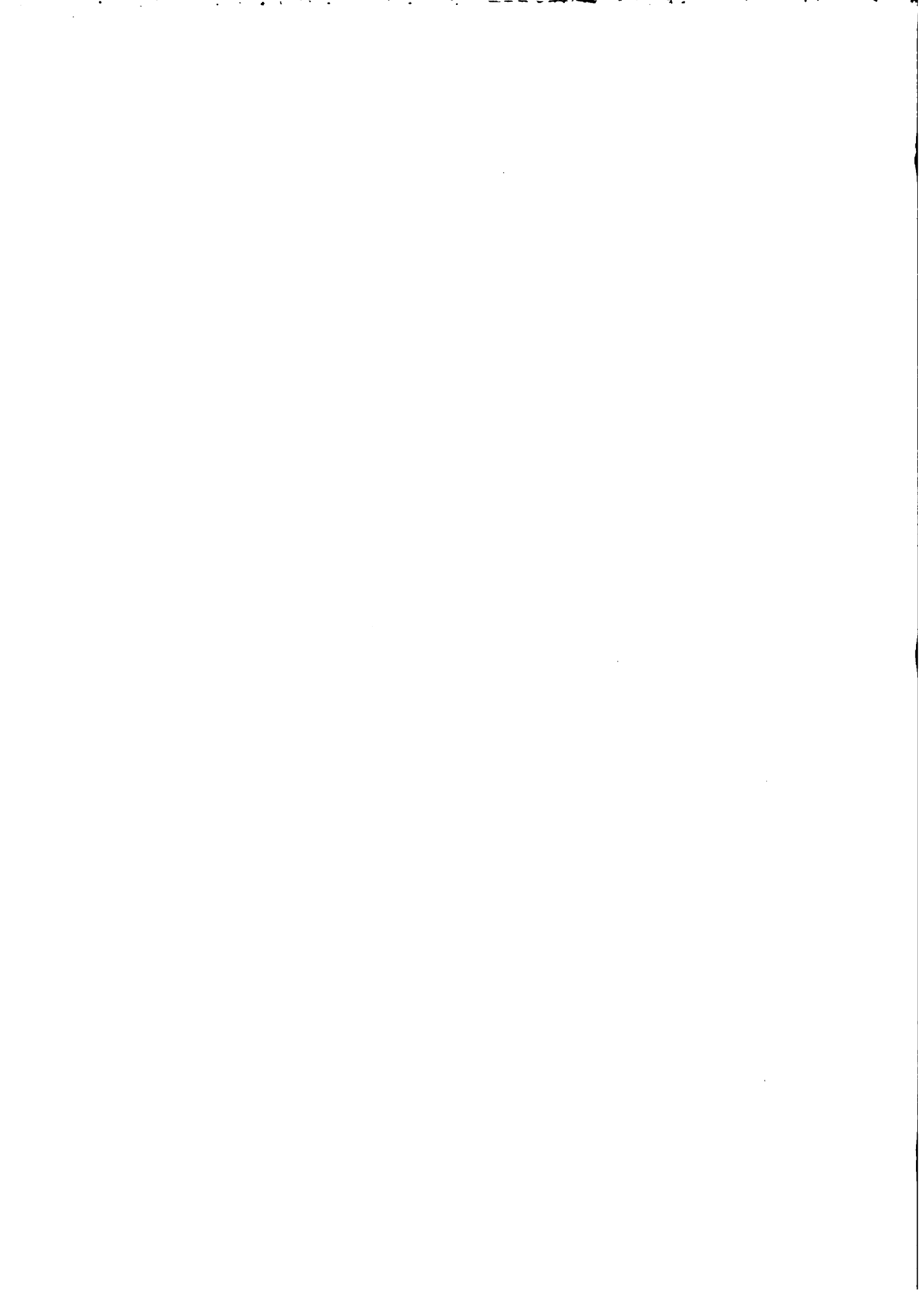




**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PUESTOS DE PERSONAL PROFESIONAL  
NUMERO POR GRADOS  
1983**

*Figura 2.*





**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL PROFESIONAL  
NUMERO POR NACIONALIDADES  
1983**

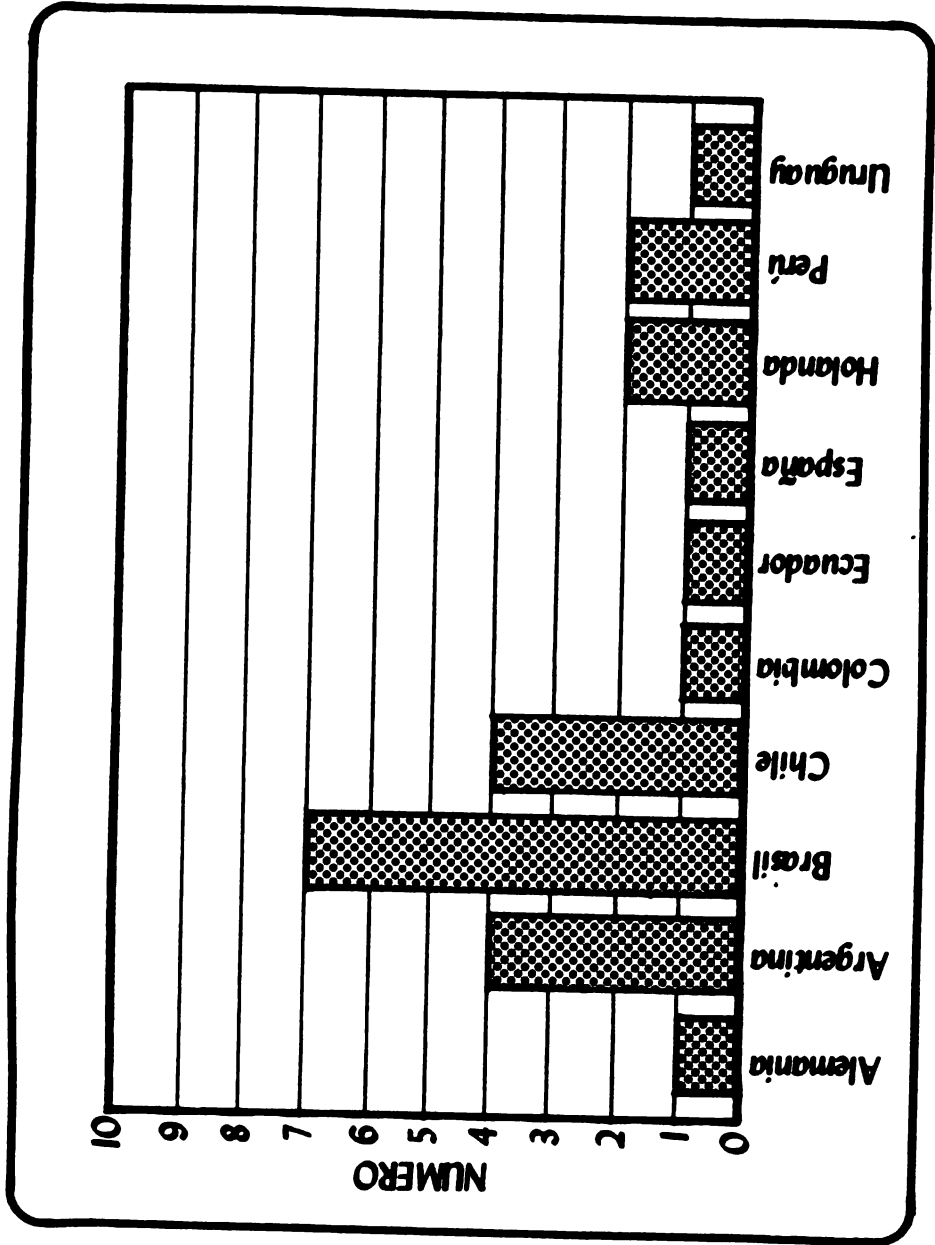
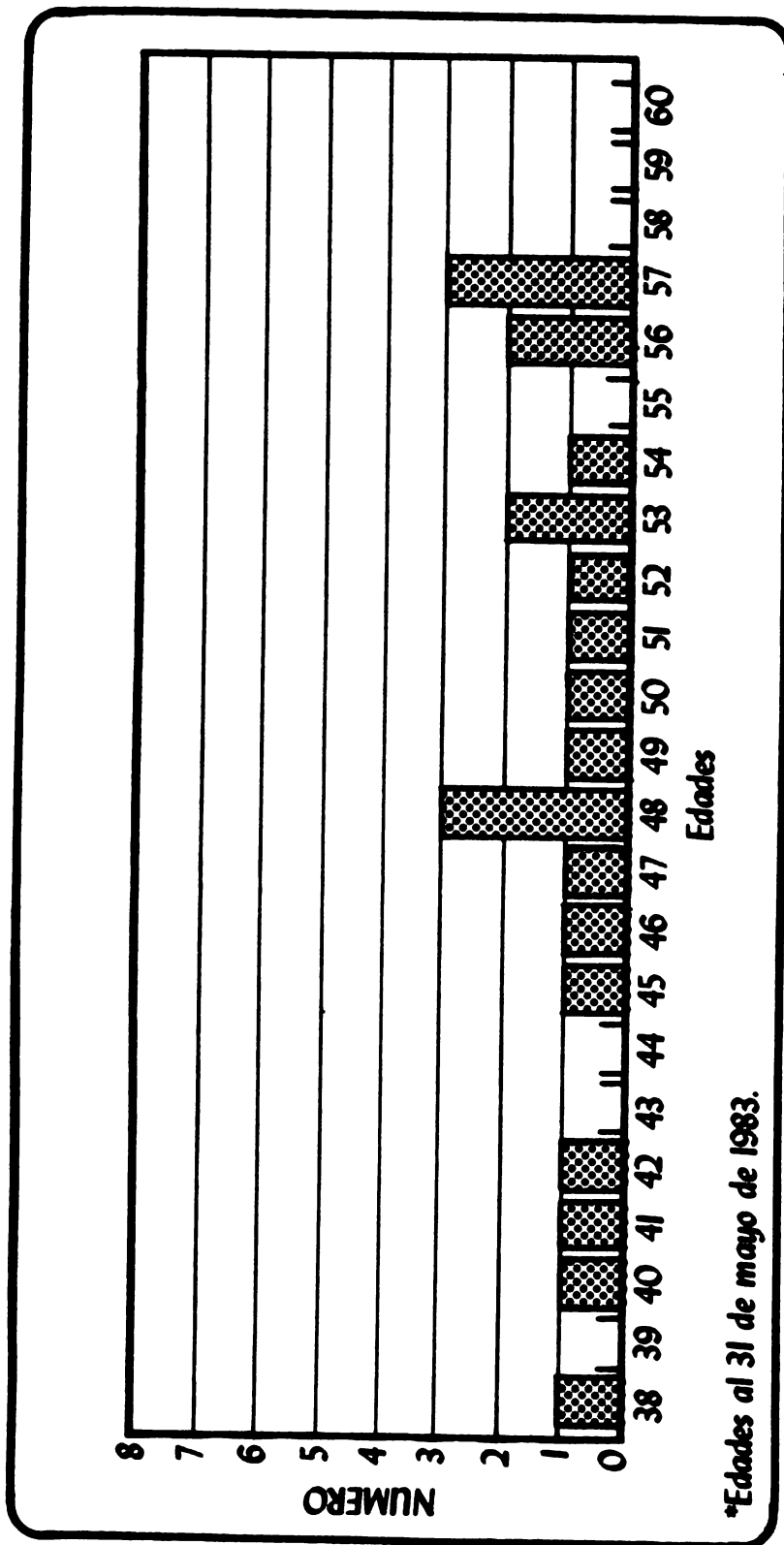


Figura 3.

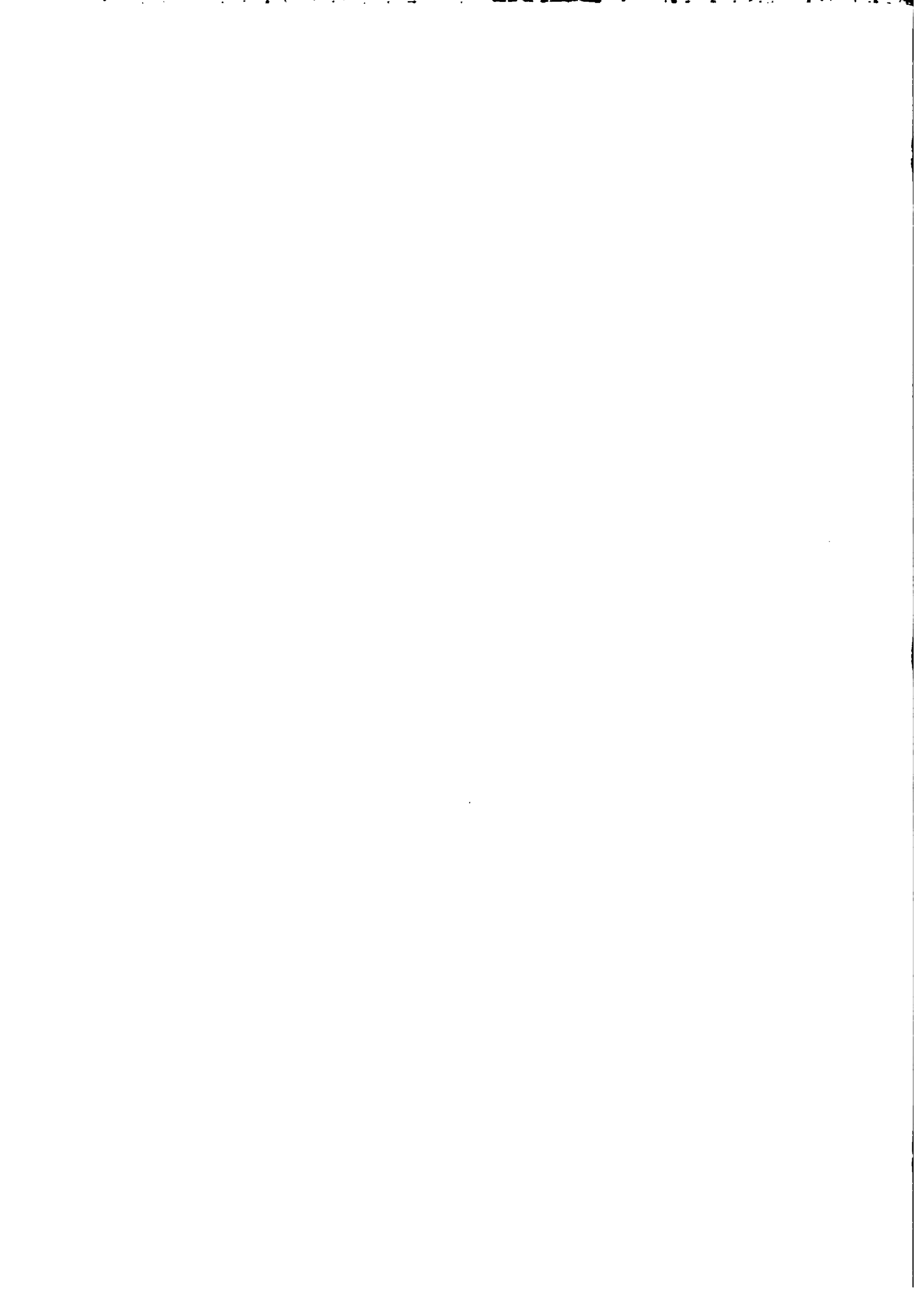


**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL PROFESIONAL  
NUMERO POR EDADES\*  
1983**

Figura 4.

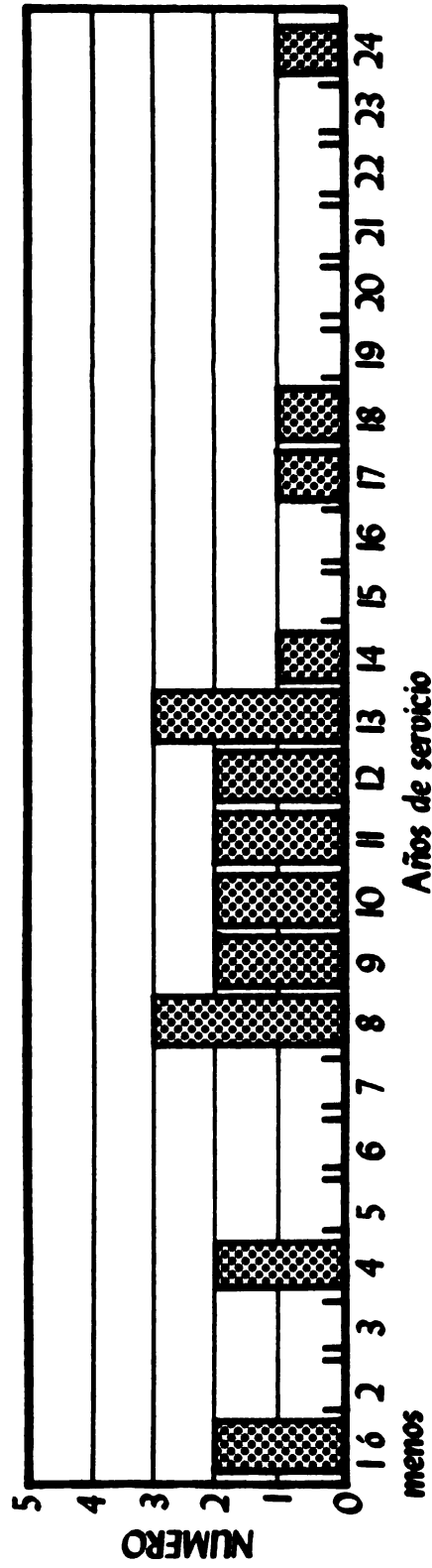


\*Edades al 31 de mayo de 1983.

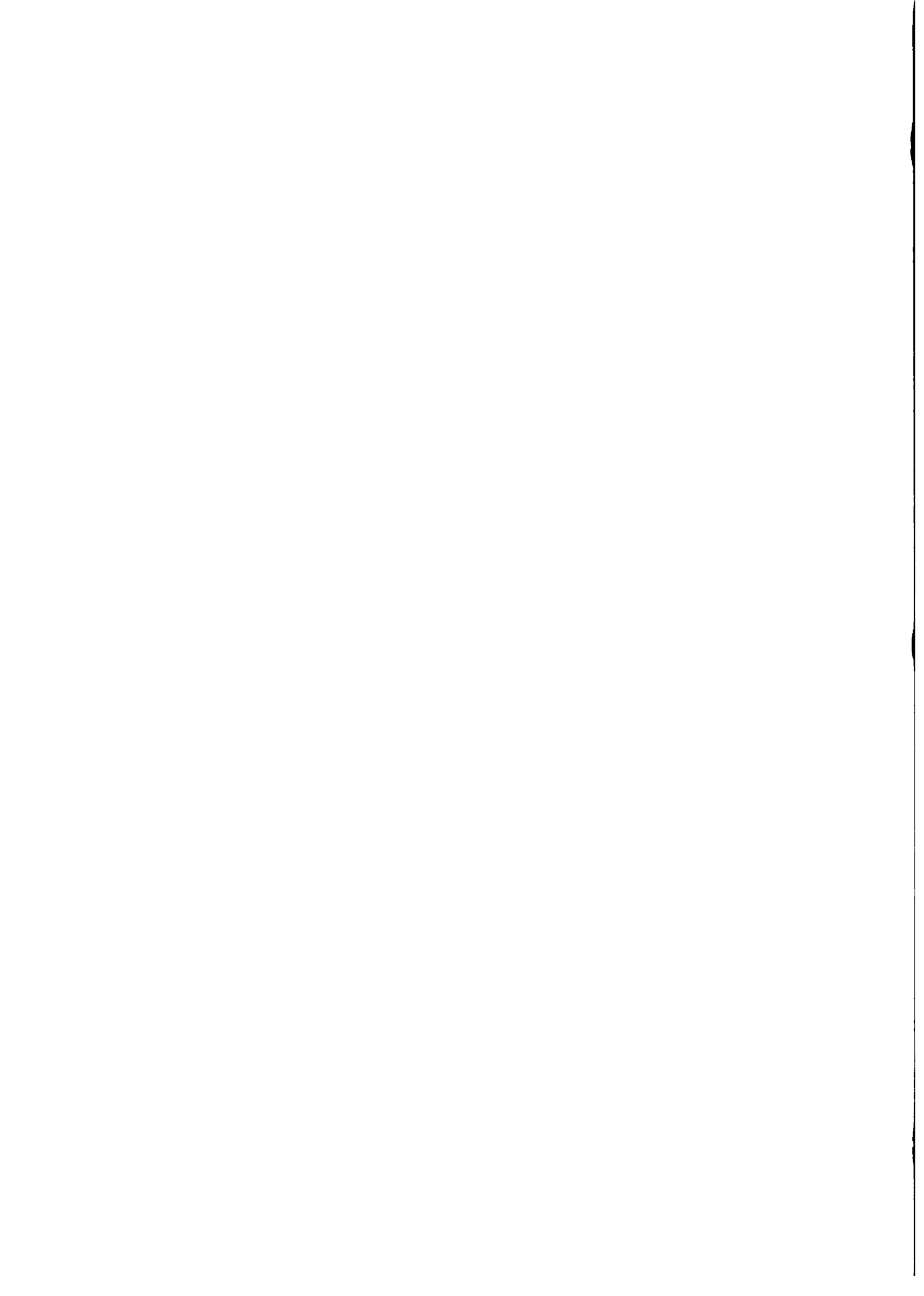


**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL PROFESIONAL  
NUMERO POR AÑOS DE SERVICIO EN OPS\*  
1983**

**Figura 5.**



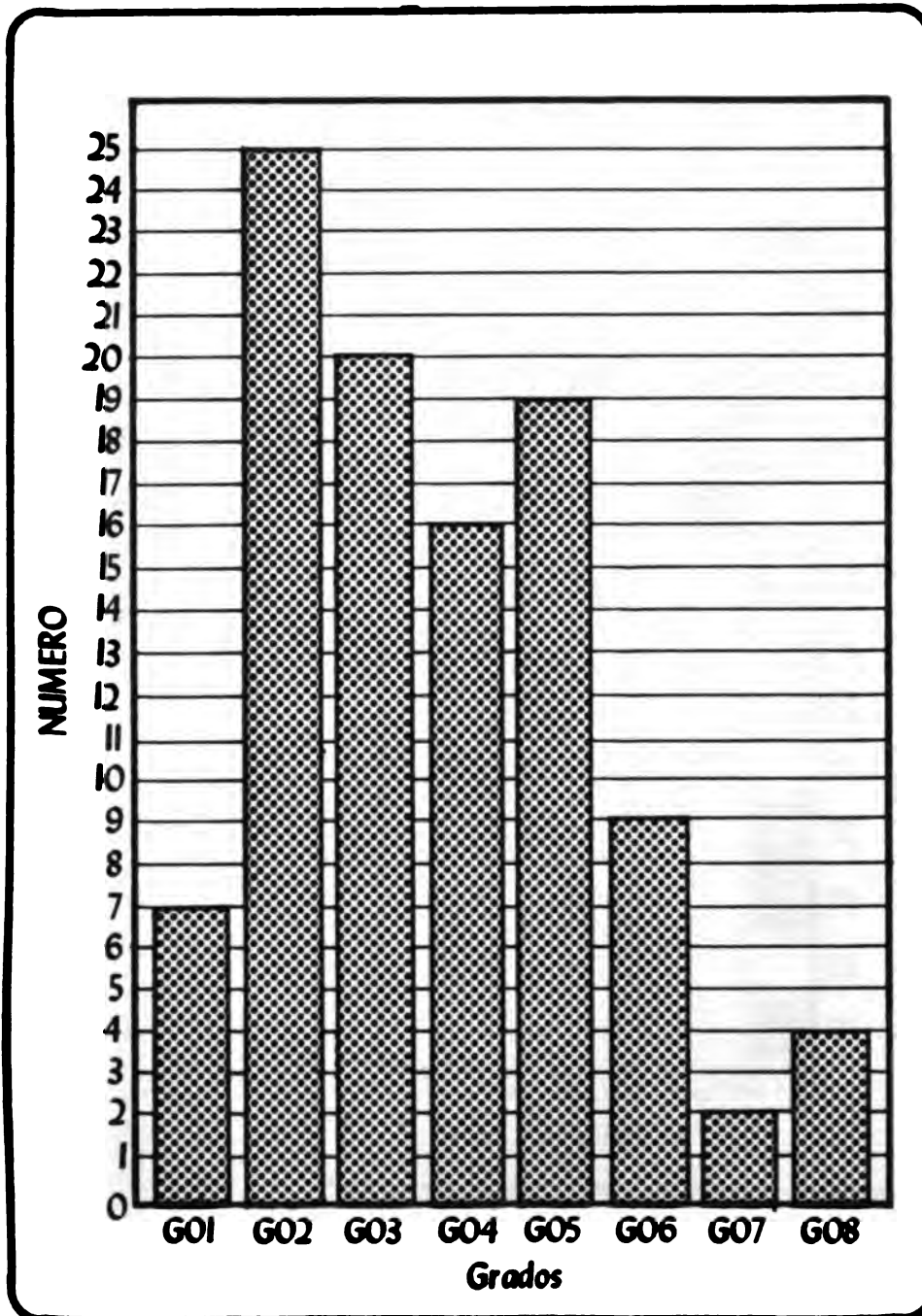
\*Al 31 de mayo de 1983.

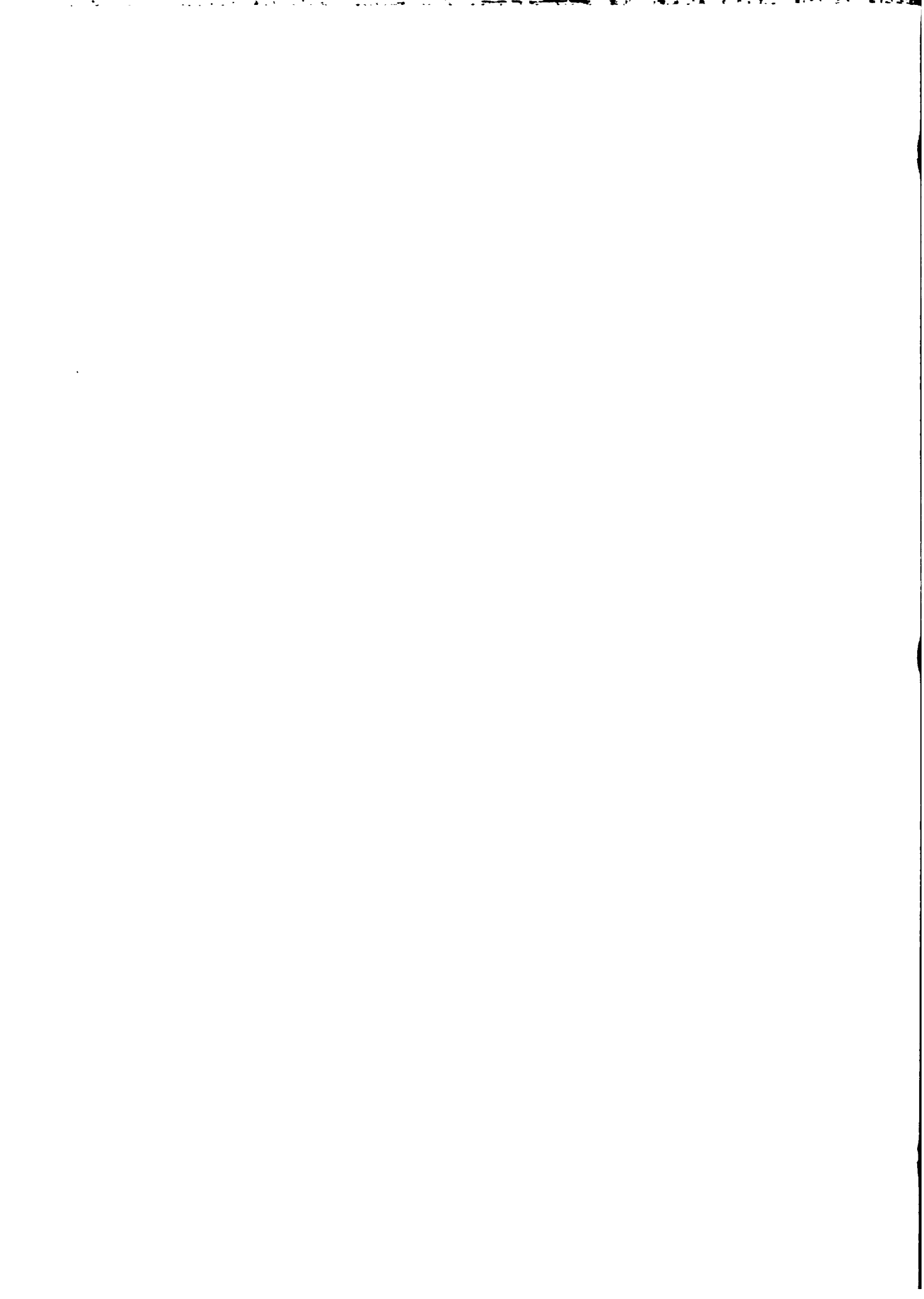




**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PUESTOS DE SERVICIOS GENERALES  
NUMERO POR GRADOS  
1983**

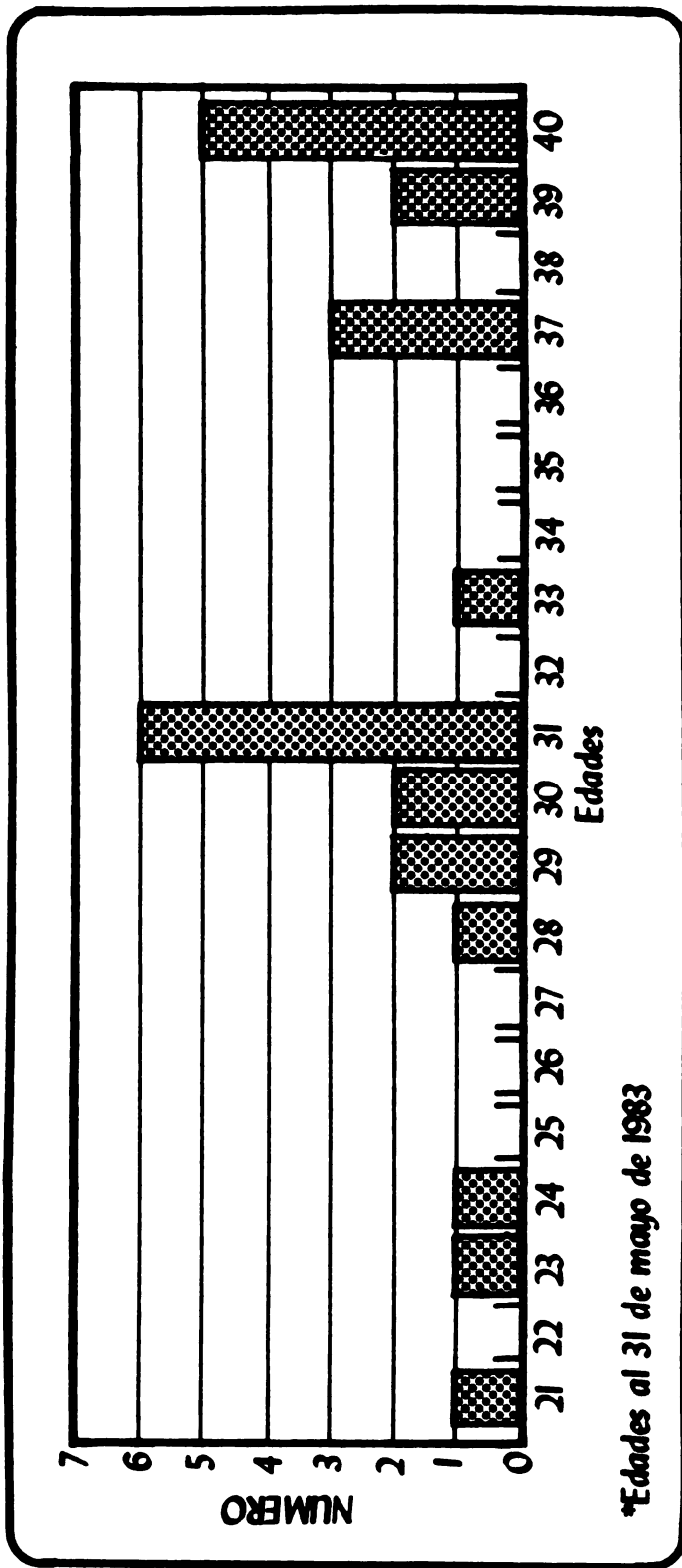
Figura 6.

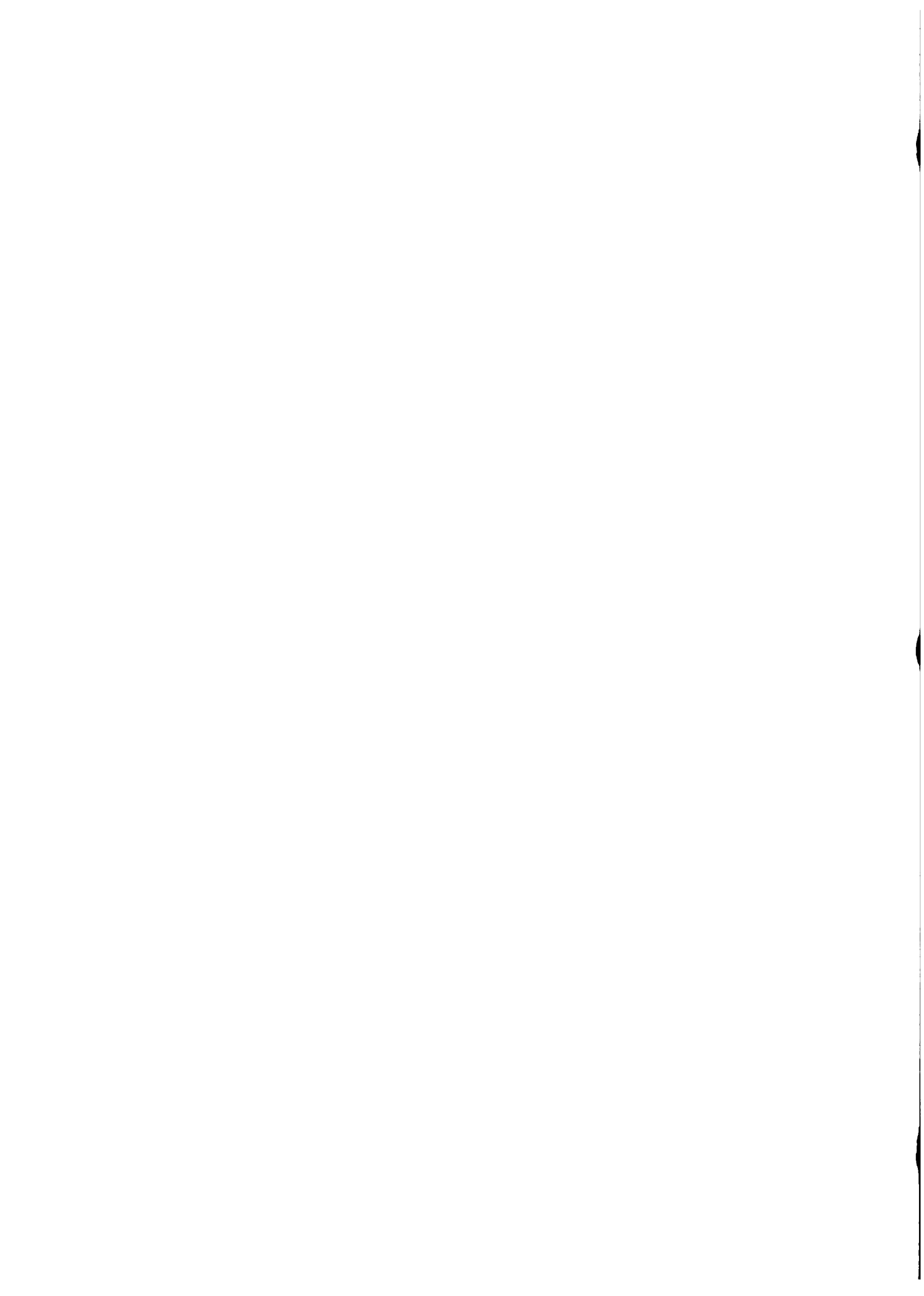




**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES  
NUMERO POR EDADES\*  
(21-40 AÑOS)  
1983**

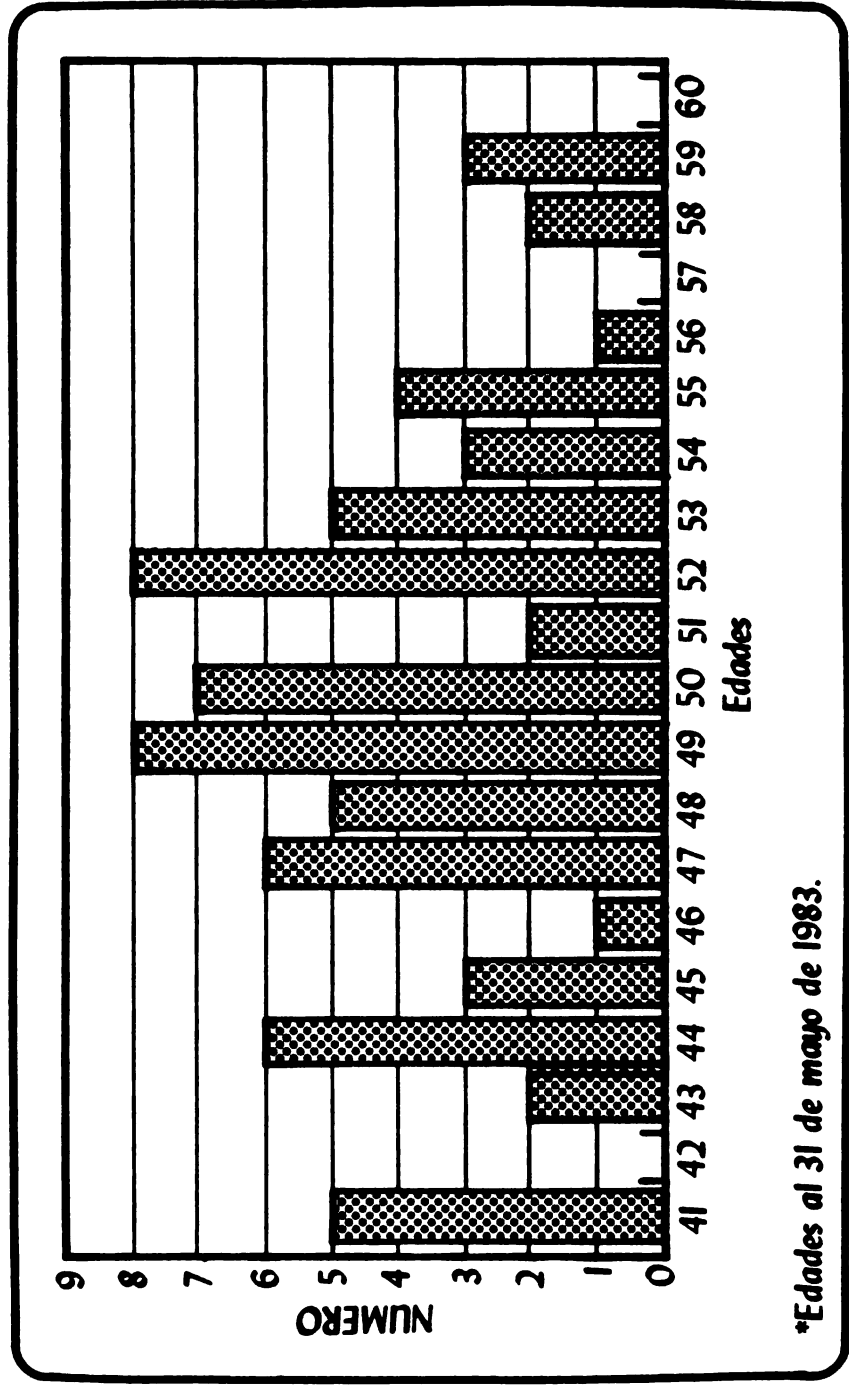
*Figura 7.*



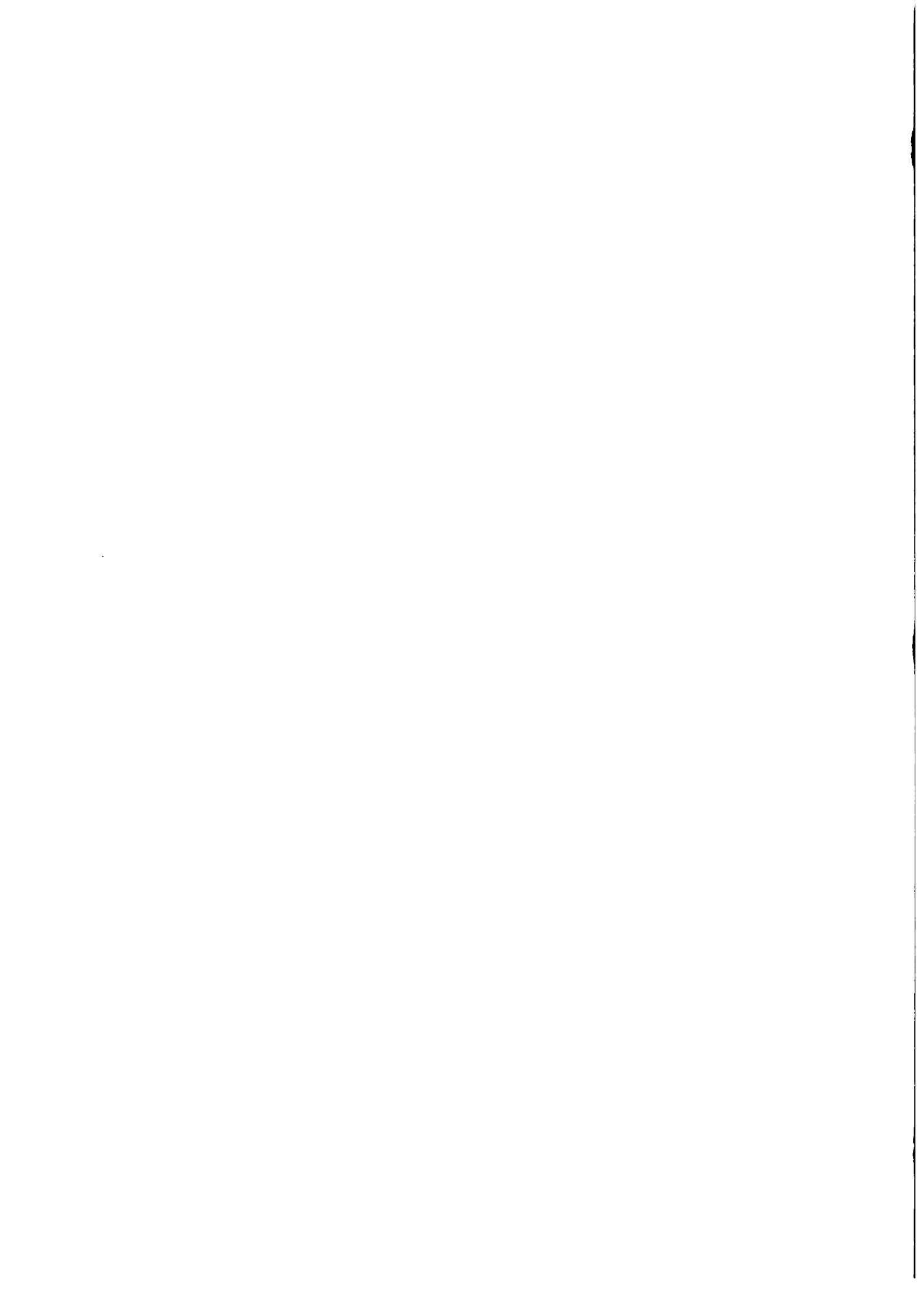


**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES  
NUMERO POR EDADES\*  
(41-60 AÑOS)  
1983**

*Figura 8.*

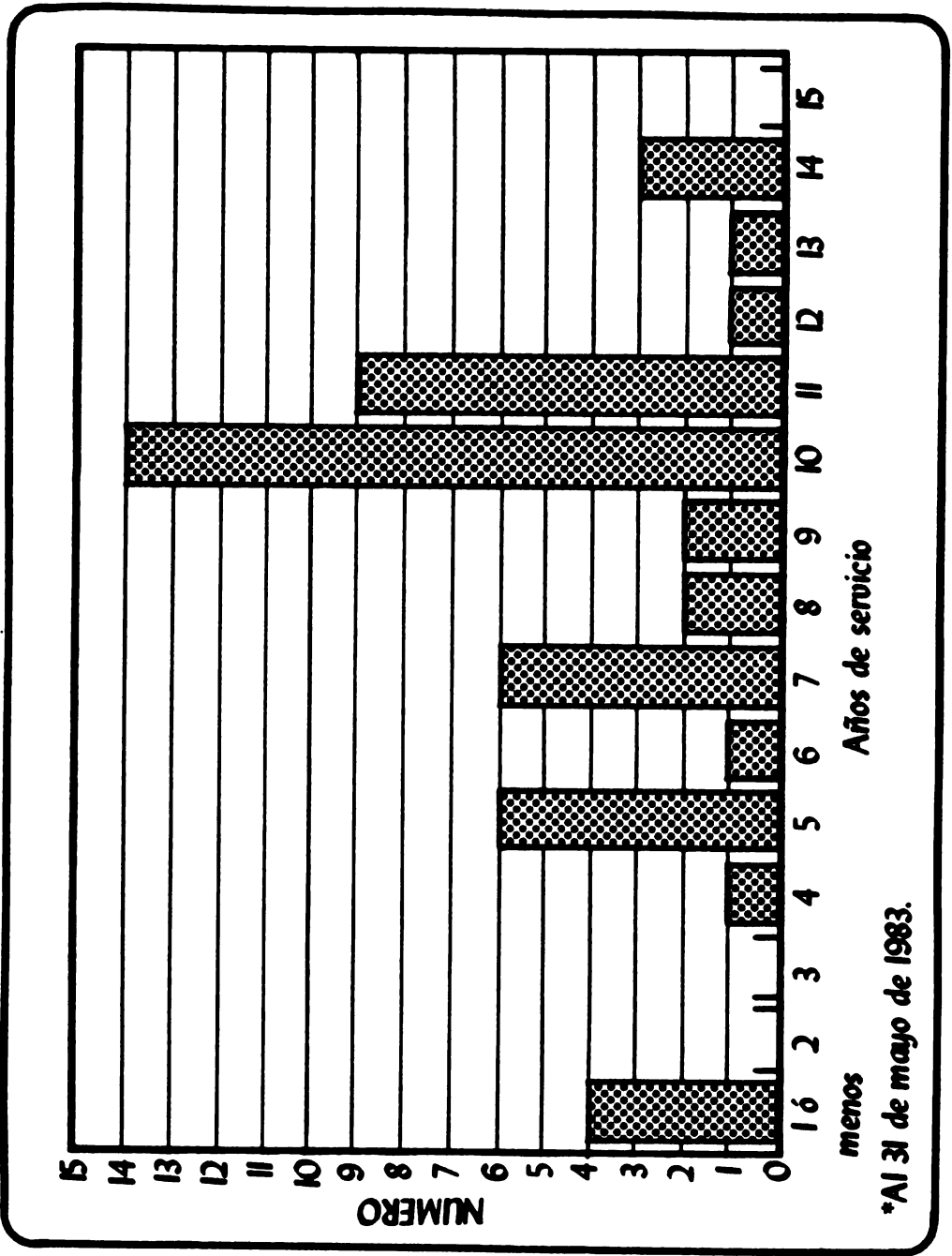


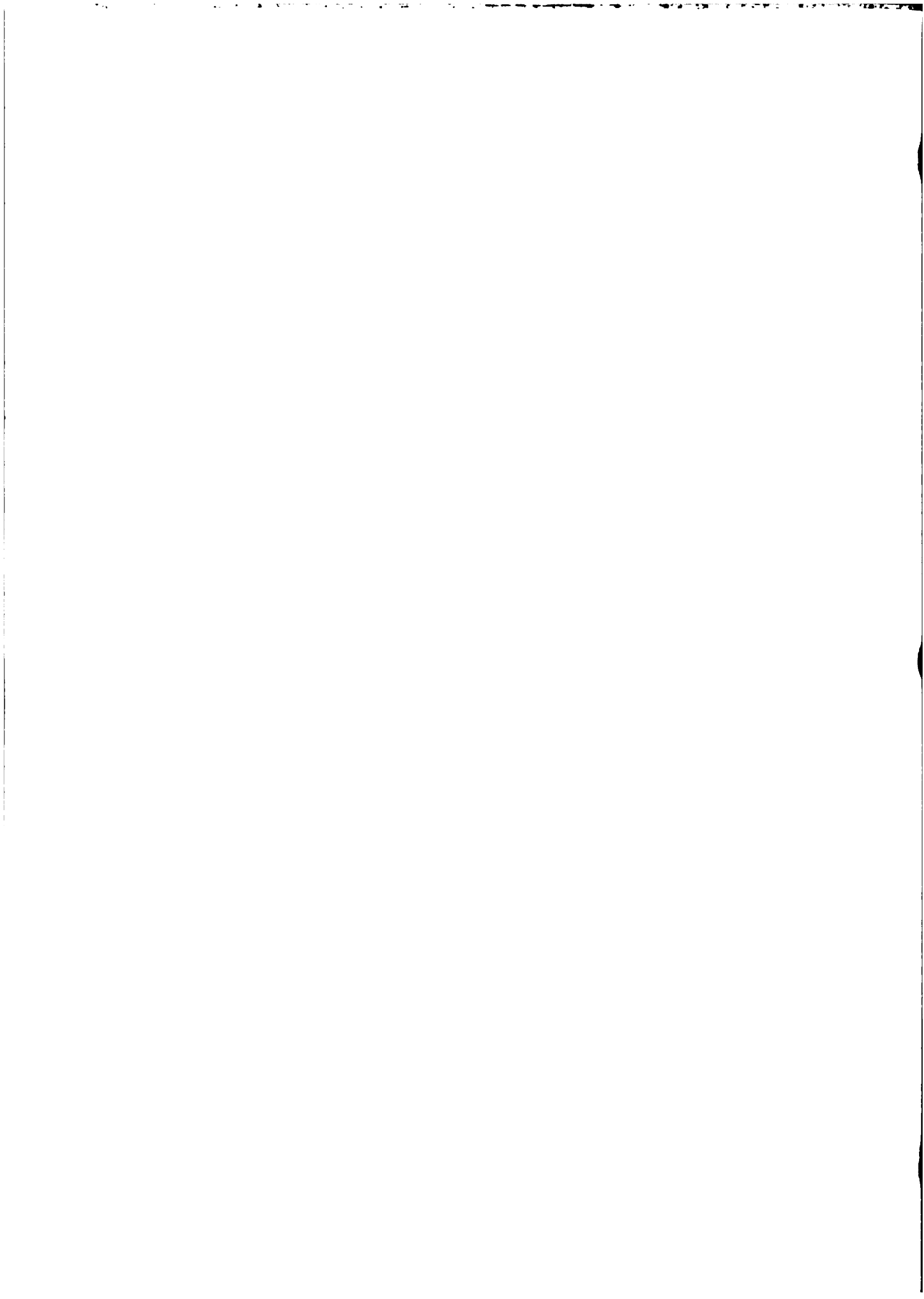
\*Edades al 31 de mayo de 1983.



**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES  
NUMERO POR AÑOS DE SERVICIO EN OPS\*  
(1-15 AÑOS)  
1983**

Figura 9.





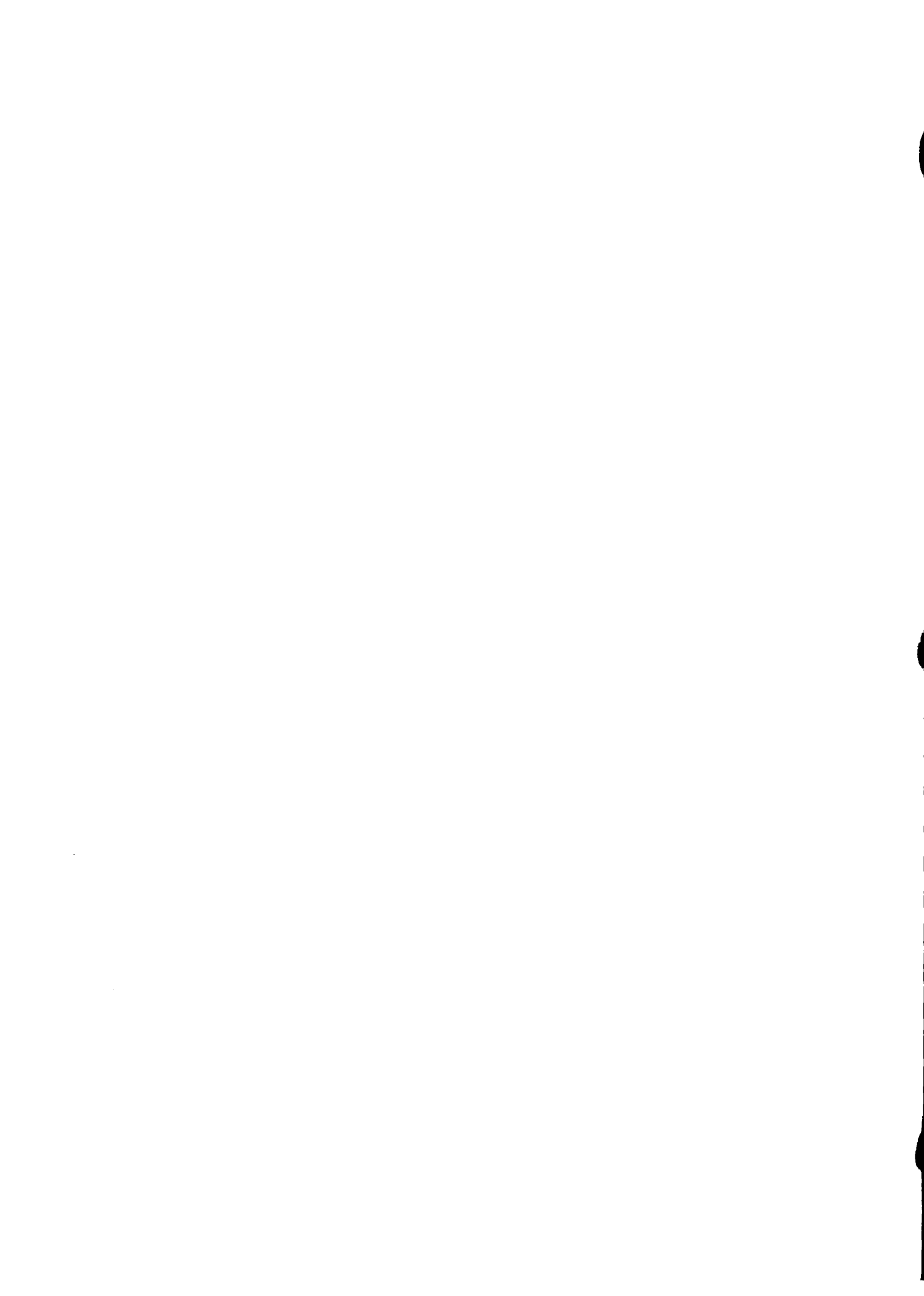


**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES  
(16-32 AÑOS)  
1983**

**Figura 10.**



\*Al 31 de mayo de 1983.

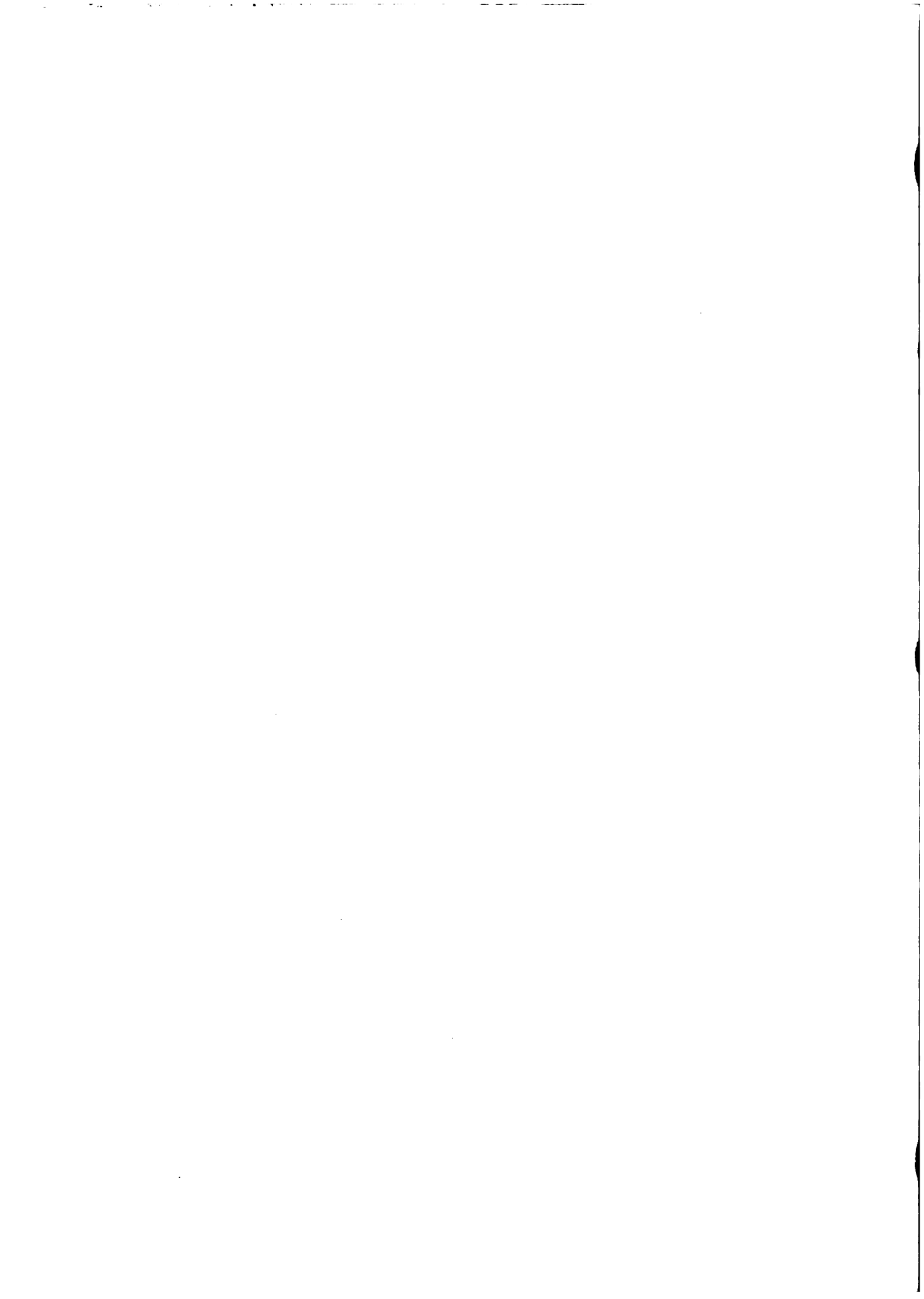


### 3.6 Patrimonio

A continuación se detallan los edificios e instalaciones del CPFA, así como el inventario del principal equipo con que cuenta el Centro, indicándose en la Figura No. 11, el croquis de las instalaciones del Centro.

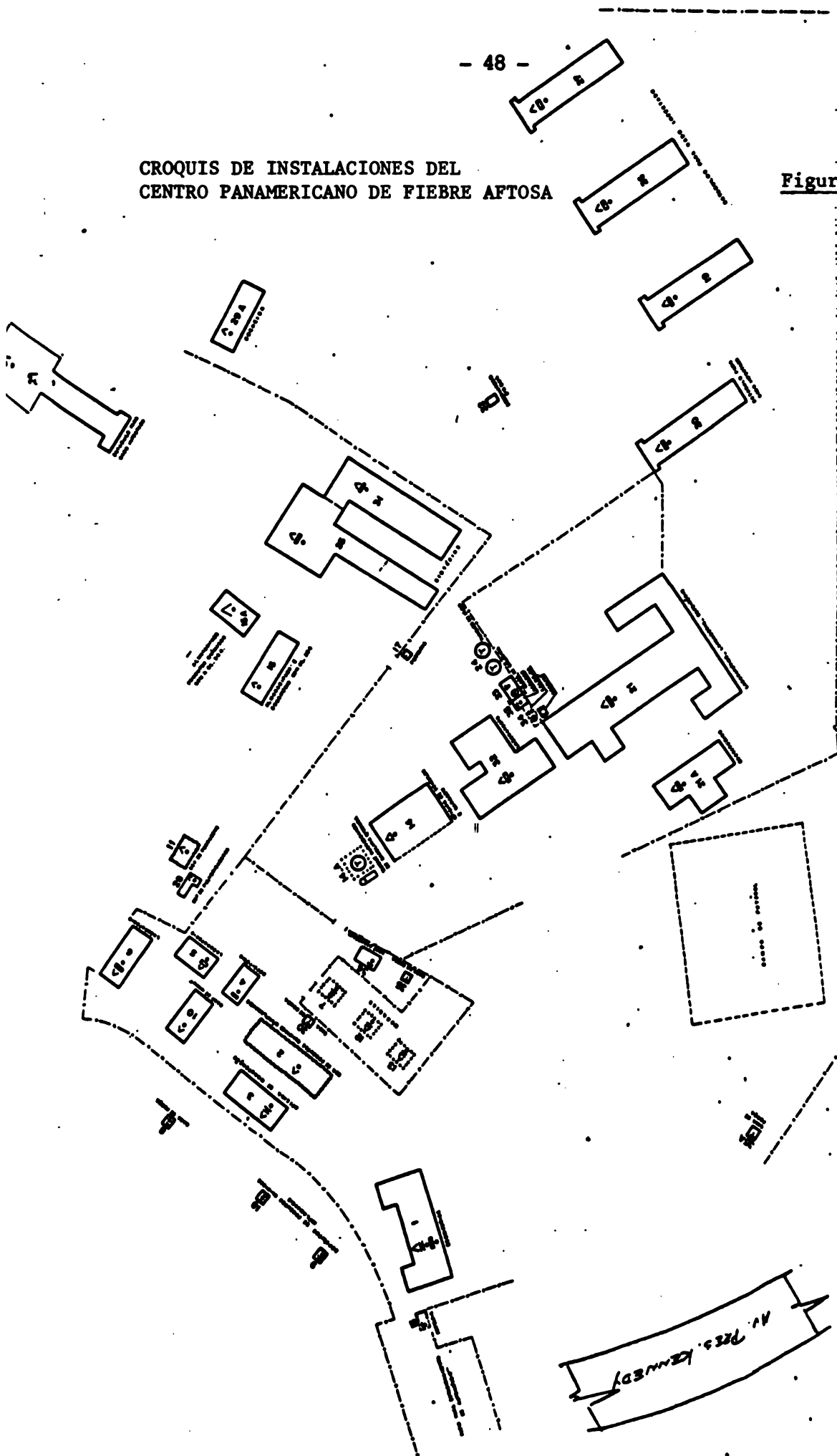
#### a) Edificios e instalaciones

<u>Edificios e instalaciones</u>	<u>Identificación en el Croquis</u>	<u>Area Construida</u> <u>M2</u> <u>a</u>
- Edificio sede (proyectada su remodelación)	1	767
- Depósito (proyectada su remodelación)	2	580
- Talleres de mantenimiento y gráfica (proyectada su remodelación)	3	318
- Comedor	4	79
- Bioterio del Laboratorio de Serología	5	142
- Laboratorio de Serología (proyectada su remodelación)	6	258
- Cuarto de máquinas	8	10
- Talleres de carpintería	10	172
- Casa habitación	12	54
- Casa habitación	13	52
- Taller mecánico (proyectada su remodelación)	14	618
- Bomba de gasolina con tanque subterráneo	14A	-
- Portería	15	30
- Almacén de materiales	16	255
- Almacén de material inflamable	16	21
- Garita	17	6
- Establo	19	568
- Establo	20	568
- Laboratorio central, restaurante y lavandería (en remodelación)	21	2,164
- Unidad de Estadística y Adiestramiento	21A	555
- Tanque elevado de agua y cisterna	22	45
- Cuarto de máquinas (caldera, generador, autoclave) (en remodelación)	23	70
- Tanques de combustibles	24	-
- Bioterio, anexo de almacén y cámara frigorífica		



CROQUIS DE INSTALACIONES DEL  
CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA

Figura No.11





(en remodelación)	25	1,219
- Establo (proyectada su remodelación)	29	1,008
- Establo (proyectada su remodelación)	29A	165
- Cuarto de máquinas (bombas hidráulicas)	30	10
- Bioterio de ratones y futura lavandería (proyectada su remodelación)	31	1,239
- Laboratorio de producción de vacunas (en remodelación)	32	1,054
- Cuarto de máquinas (transformador de 300 KVA)	33	12
- Horno crematorio	34	-
- Cuarto de máquinas (transformador de 250 KVA)	35	10
- Cuarto de máquinas (entrada de 13,000KV)	35A	10
- Vestidor deportivo	36	25

Las construcciones indicadas en el croquis con los números 7, 9 y 11 se encuentran fuera de servicio y las indicadas con los números 18, 26 y 27 fueron demolidas.

b) Inventario de equipo

El principal equipo con el que cuenta el Centro se detalla a continuación:

<u>Descripción de equipo</u>	<u>Número de Unidades</u>
Aparato de aire acondicionado	76
Aparato de rotación (roller)	6
Autoclave	3
Balanza	8
Baño	17
Bomba	26
Cabina de flujo laminar	16
Caldera	1
Calculadora	37
Cámara fotográfica	2
Centrífuga refrigerada	18
Centrífuga ultra	1
Colector de fracción	1
Compresor de aire	3
Computador digital	1
Computador Radio-Schack	1
Congelador	19
Cromatógrafo	2
Dializador	2
Emulsificador	2
Equipo de sonido de auditorio	





(amplificador, grabación, traducción)	1
Espectrofotómetro	5
Esterilizador	12
Generador de electricidad	2
Gravadora para audiovisuales sincronizados	1
Gravadora fotográfica de láminas	1
Guillotina para papel	2
Homoginizador	4
Impresora offset de oficio	1
Impresora offset de doble oficio	1
Incubadora	19
Lavadora	16
Máquina de escribir	46
Máquina de escribir Composer	1
Máquina de escribir Varityper	1
Microscopio	17
Molino	20
Osmómetro	1
Potenciómetro	12
Proyector de diapositiva	3
Proyecto de película	2
Proyecto de transparencia	2
Refrigerador	37
Secador	2
Tanque para producción de vacuna	9
Tractor	2
Vehículos de transporte	18
Automóvil	4
Bus	2
Camión	2 (1 para venta)
Camioneta	2
Jeep	2 (1 para venta)
Microbus (Kombi)	3 (2 para venta)
Station-wagon	3
	<u>18</u>

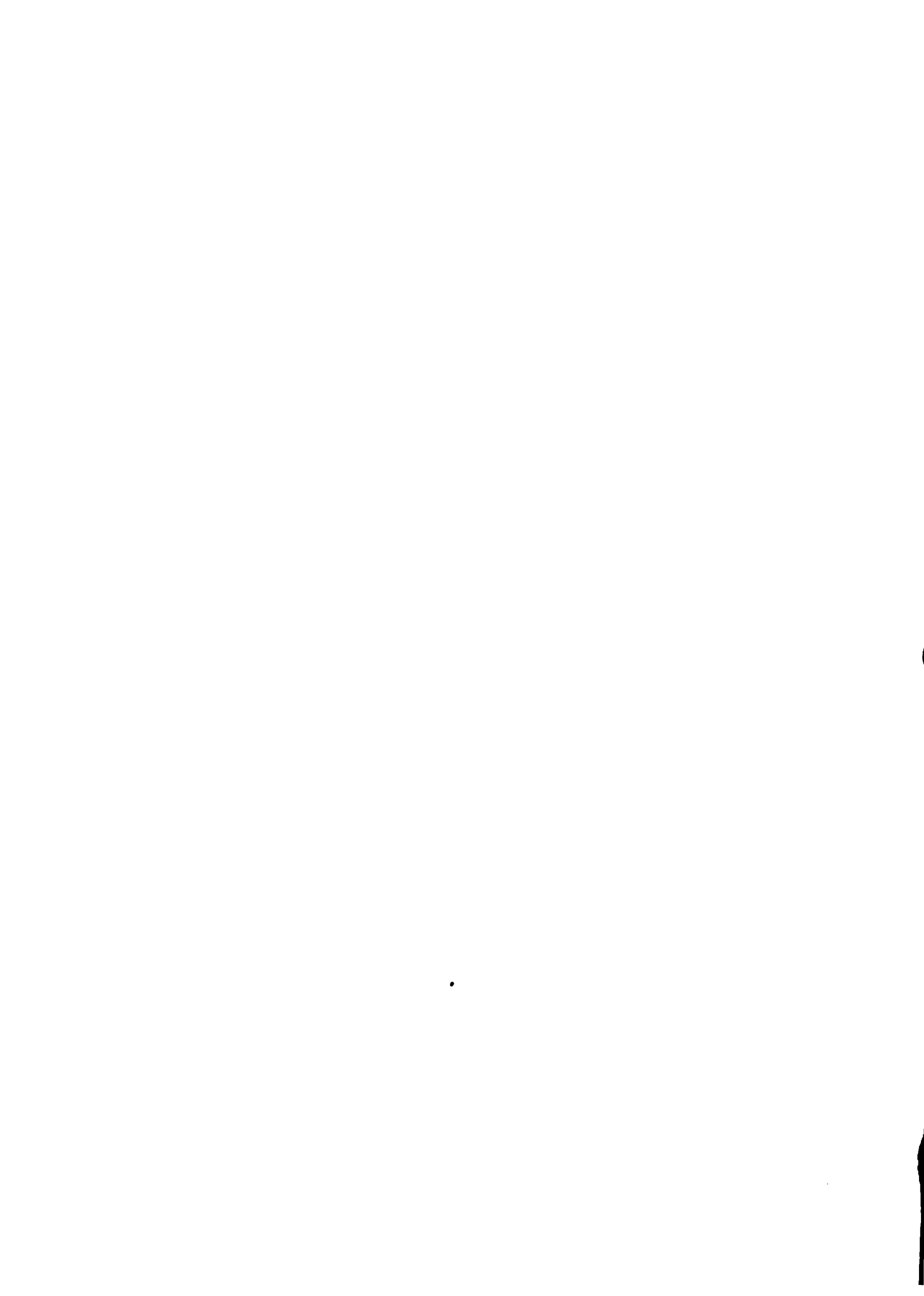
### 3.7 Presupuesto de Ingresos y Egresos

#### 3.7.1 Ingresos

Los principales ingresos del CPFA provienen del presupuesto regular de la OPS para el cual contribuyen los países miembros de la Organización.

Tomando en consideración que para el bienio 1982-1983 fue autorizado un presupuesto de US\$6'031,400,00 la aportación estimada de cada país, gobiernos miembros y gobiernos participantes, para el CPFA a través del presupuesto de la OPS sería de acuerdo al cuadro No. 1.

En dicho cuadro se incluyen los porcentajes de la OEA hasta un total de 100%, así como porcentajes equivalentes aplicables a otros Gobiernos Miembros y Gobiernos Participantes.



Además de los fondos del presupuesto regular anteriores, durante 1982 el Centro manejó los siguientes proyectos y contribuciones:

	<u>Proyecto</u>	<u>Costo Total del Proyecto</u>
BRA-3204	Pérdidas de Producción y productividad por Fiebre Aftosa	US\$ 8,342.00
BRA-3205	Producción de vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso	793,983.00
BRA-3206	Uso de Levamisol junto con vacuna antiaftosa - Cyanamid	15,150.00
BRA-3207	Programa de vacuna anti-aftosa LARA-Campinas	6,722.00
030-3200	Fondo de mantenimiento del Centro-Gobierno de Brasil	336,495.00
100-3200	Venta de vacuna antiaftosa	116,091.00
110-3200	Mejoramiento de facilidades	58,961.00
130-3200	Contribución voluntaria de Ecuador	8,823.00



CUADRO No. 1

ESTIMACION DE CUOTAS DE LOS GOBIERNOS MIEMBROS Y GOBIERNOS PARTICIPANTES  
DE LA OPS EN APOYO AL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA, CUBIERTOS  
A TRAVES DE SUS CONTRIBUCIONES REGULARES A LA OPS  
1982-1983  
(EUA \$)

<u>PAIS</u>	<u>ESCALA DE LA OEA</u>	<u>ESTIMACION CUOTAS</u>
ARGENTINA	7.48	418,973
BARBADOS	0.08	4,480
BOLIVIA	0.18	10,082
BRASIL	9.37	524,835
CHILE	0.82	45,930
COLOMBIA	0.99	55,452
COSTA RICA	0.18	10,082
CUBA	1.17	65,535
DOMINICA	0.02	1,120
REPUBLICA DOMINICANA	0.18	10,082
ECUADOR	0.18	10,082
EL SALVADOR	0.18	10,082
GRENADA	0.03	1,680
GUATEMALA	0.18	10,082
HAITI	0.18	10,082
HONDURAS	0.18	10,082
JAMAICA	0.18	10,082
MEXICO	7.03	393,767
NICARAGUA	0.18	10,082
PANAMA	0.18	10,082
PARAGUAY	0.18	10,082
PERU	0.54	30,247
SANTA LUCIA	0.03	1,680
SURINAME	0.14	7,842
TRINIDAD & TOBAGO	0.18	10,082
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	66.00	3'686,809
URUGUAY	0.36	20,165
VENEZUELA	3.60	201,645
	<u>100.00</u>	<u>5 601,226</u>
<u>Otros Gobiernos Miembros</u>		
BAHAMAS	0.07	3,921
CANADA	7.04	394,326
GUYANA	0.18	10,082
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	0.03	1,680
<u>Gobiernos Participantes</u>		
FRANCIA	0.18	10,082
REINO DE LOS PAISES BAJOS	0.07	3,921
REINO UNIDO	0.11	6,162
SUBTOTAL		<u>430,174</u>
ESTIMADO TOTAL DE CUOTAS - Todos los países		<u>6'031,400</u>



### 3.7.2 Egresos

En el cuadro No.2 se presenta el presupuesto del CPFA de los años 1973 a 1977.

En el cuadro No.3 se presenta el presupuesto del CPFA de los años 1978 a 1980.

En el cuadro No.4 se presenta el presupuesto del CPFA del año 1981, así como para el bienio 1982-1983 y las proyecciones para 1984-1985 y 1986-1987.

En todos los casos anteriores únicamente se contemplan los egresos de acuerdo al presupuesto regular. Los egresos de los proyectos y aportes extrapresupuestarios ó no incluidos en el proyecto regular son los mismos definidos en el apartado anterior de Ingresos para cada uno de los proyectos.

### 3.8 Convenios, Contratos y Acuerdos

Los convenios ó acuerdos que rigen el funcionamiento de la OPS y del CPFA en Brasil, y los convenios de asistencia técnica del Centro con diversos países se enuncian a continuación:

- a) Convenio entre los Estados Unidos del Brasil y la OSP para la organización y funcionamiento en Brasil del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa.

Fué firmado el 27 de agosto de 1951, en Río de Janeiro, por el Ministro de Estado de Relaciones Exteriores y el Ministro de Estado de Agricultura, en representación del Gobierno de los Estados Unidos del Brasil, y por el Director de la OSP, y aprobado posteriormente por el Congreso Nacional de Brasil.

Consta de 26 artículos, divididos en 6 capítulos y de un anexo, cuyo contenido se resume de la siguiente manera:

#### Organización:

El Centro se establecerá en los alrededores de Río de Janeiro, como un servicio de la OSP, con la autonomía técnica y administrativa inherente a organizaciones internacionales.

La Dirección del Centro será dada a un Director, nombrado, supervisado y subordinado a la OSP, quien, bajo la autorización del Director de la OSP, podrá hacer contratos con terceros, nombrar y transferir personal, fijar salarios y condiciones de trabajo, y llevar adelante el programa del Centro.

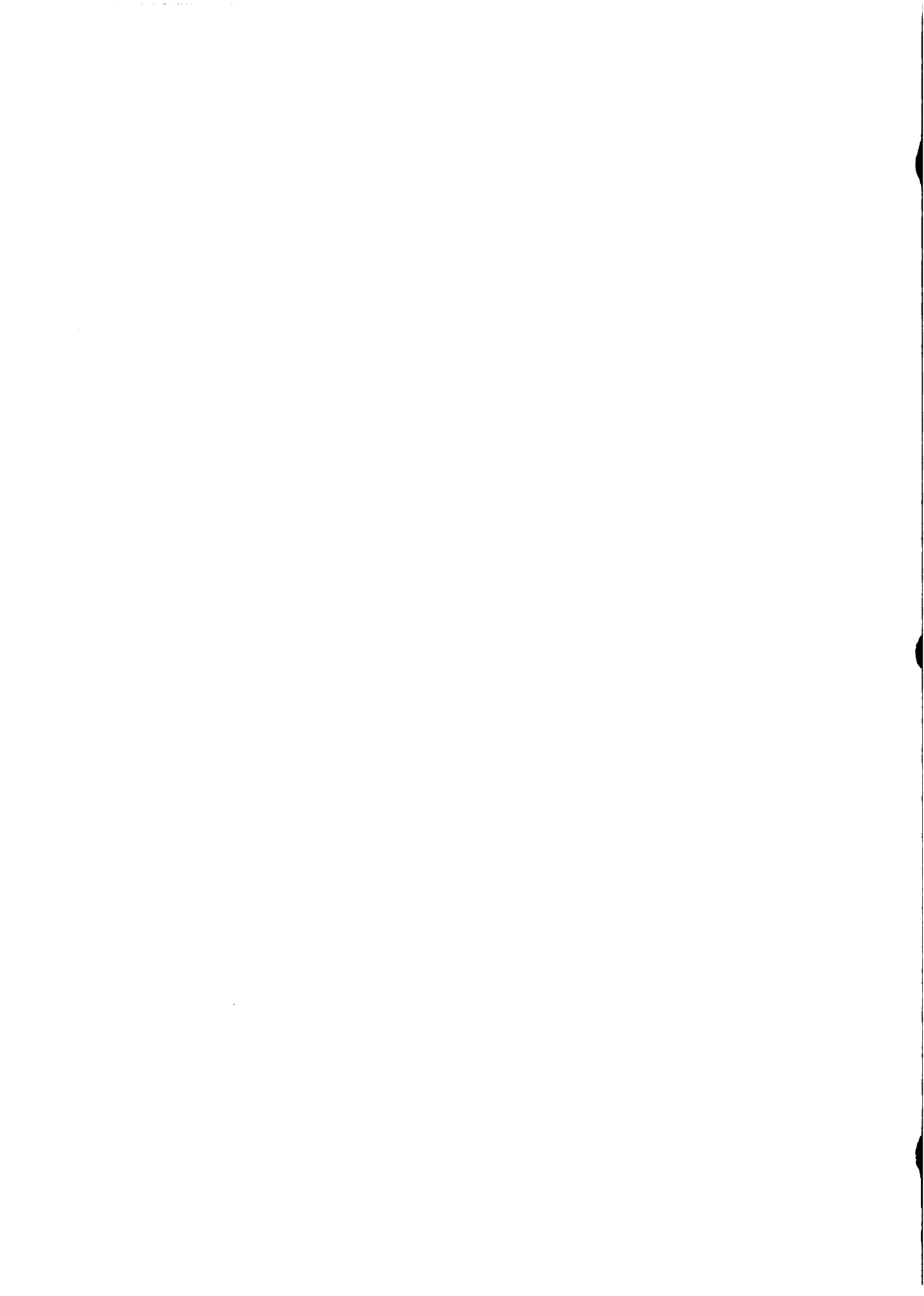
El Centro no podrá adquirir, por cualquier forma, bienes inmuebles en Brasil.





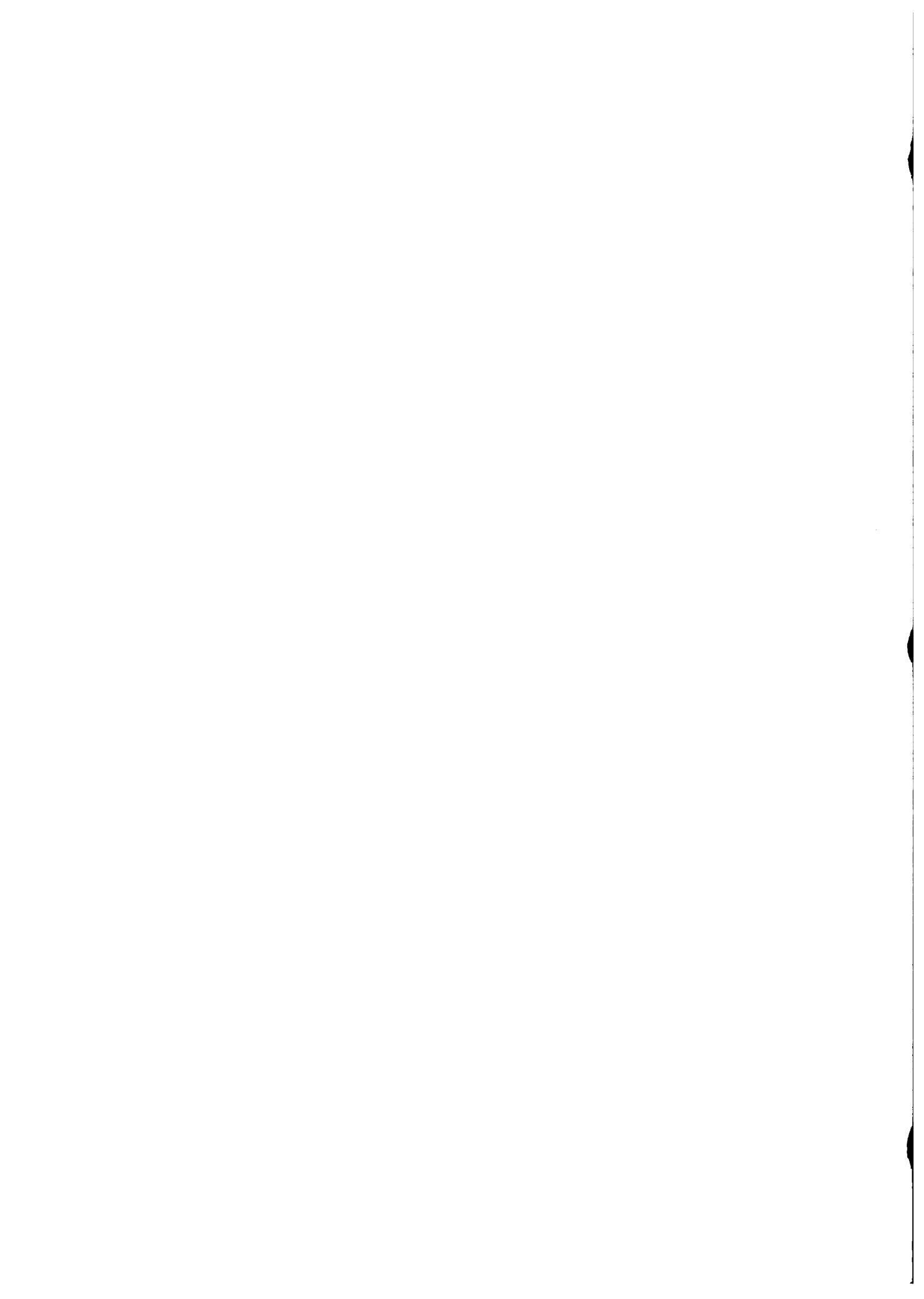
CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
 CUADRO NO.2  
 PRESUPUESTOS AUTORIZADOS DE 1973 A 1977

CONCEPTOS DE GASTO	1973	1974	1975	1976	1977
Oficina del Director	89,466	97,943	119,635	125,775	144,815
Actividades de Investigación	853,276	960,197	1'064,093	1'127,563	1'163,228
Actividades de Adiestramiento	147,101	176,567	170,183	217,513	232,462
Servicios de Asesoramiento	394,769	426,222	505,867	522,835	597,830
Servicios Administrativos	80,721	88,655	97,211	113,788	133,540
Servicios Comunes	84,758	87,500	97,500	109,230	109,915
Reuniones	50,000	34,000	50,000	34,000	50,000
	<u>1'700,091</u>	<u>1'871,084</u>	<u>2'104,489</u>	<u>2'250,704</u>	<u>2'431,790</u>
	-----	-----	-----	-----	-----



**CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA**  
**CUADRO NO.3**  
**PRESUPUESTOS AUTORIZADOS DE 1978 A 1980**

CONCEPTO DE GASTO	1978	1979	1980
Actividades de Laboratorio e Investigaciones	1'208,200	1'246,800	1'657,050
Servicios de Adiestramiento Comunicación e Información	276,000	286,600	342,750
Servicios de Cooperación Técnica	1'178,500 <u>2'662,700</u>	1'262,300 <u>2'795,700</u>	1'446,400 <u>3'446,200</u>



CUADRO NO. 4  
**PRESUPUESTOS AUTORIZADOS DEL CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRE AFTOSA  
 PARA 1981 Y EL BIENIO 1982-1983 Y LO PROYECTADO PARA 1984-1985  
 Y 1986-1987**

	1981	1982-1983	1984-1985	1986-1987
Servicios de Laboratorio	1'354,210	2'628,900	3'095,600	
Servicios de Campo	871,300	1'787,500	1'977,900	
Oficina del Director y Administración	<u>868,290</u> 3'093,800	<u>1'615,000</u> 6'031,400	<u>1'946,200</u> 7'019,700	8'510,100*

\*Total 1986-1987. (Estimado)



#### Programa y funciones:

Proporcionar asistencia técnica a los países de las Américas para servicios de diagnóstico, consultoría sobre profilaxis de la fiebre aftosa, incluyendo convenios de fronteras, cuarentenas, ejecución de programas profilácticos, producción de vacunas y métodos de inmunización, estudios epidemiológicos, adiestrar personal de campo y de laboratorio, y realizar investigaciones sobre fiebre aftosa.

#### Contribución de las partes contratantes:

El Gobierno, por intermedio del Ministerio de Agricultura, proporcionará al Centro los edificios y dependencias necesarios para alojamiento de las oficinas, laboratorios y demás departamentos. Dará, asimismo, equipos, materiales y otras comodidades, y pagará los salarios del personal destinado al mantenimiento del Centro, conforme el programa anexo.

Estos compromisos del Gobierno son independientes de las contribuciones de Brasil al presupuesto de asistencia técnica de la OEA.

La OSP proporcionará técnicos, equipos, materiales y servicios, de acuerdo con el programa anexo, debiendo presentar periódicamente informes a los países sobre los resultados del trabajo del Centro.

El equipo y los materiales recuperables adquiridos por la OSP y que el Gobierno desee retener en Brasil, en el caso que el Centro deje de funcionar bajo auspicios internacionales serán pagados a la OSP.

#### Disposiciones varias:

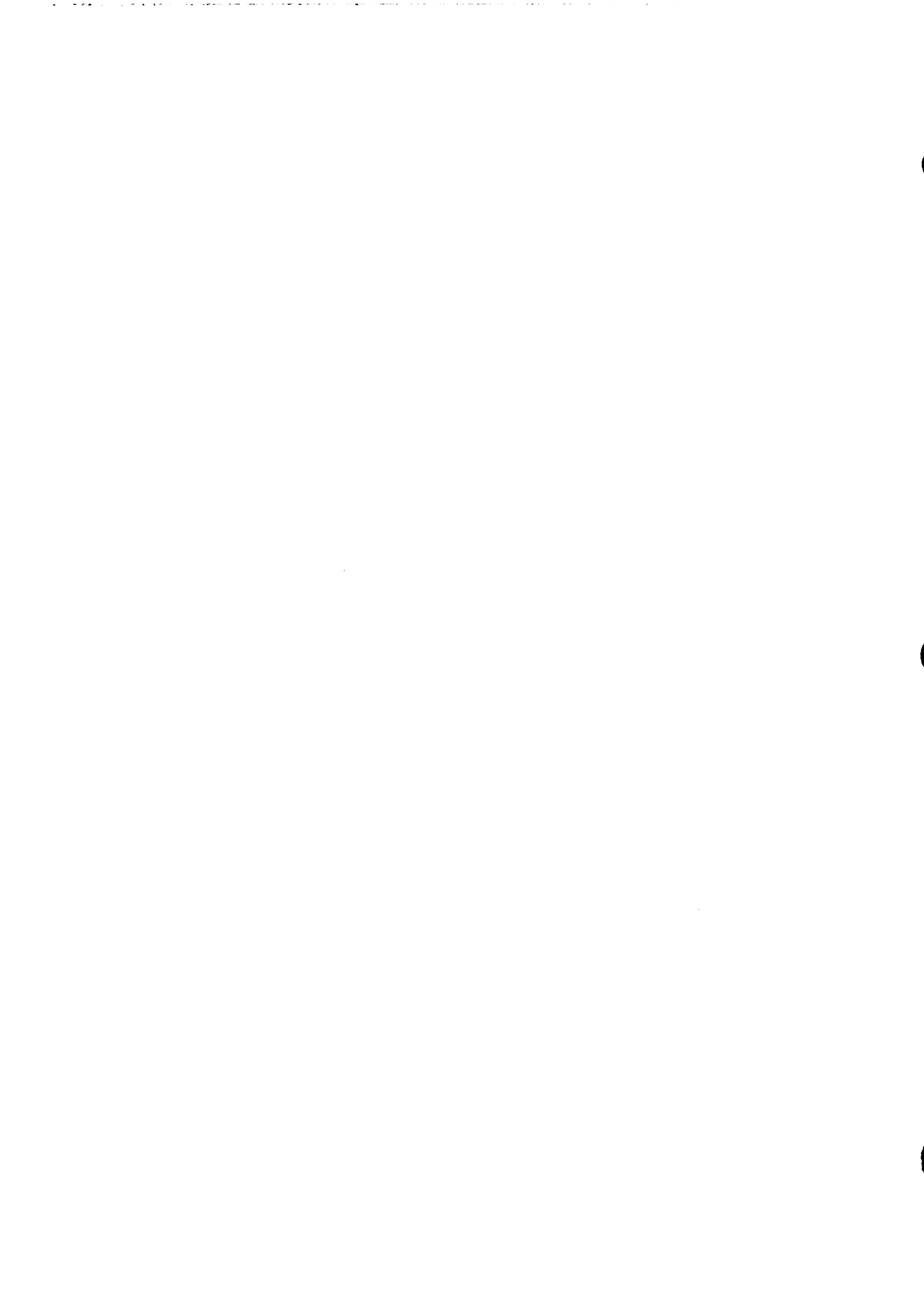
La OSP seleccionará los candidatos de los gobiernos a ser adiestrados en el Centro. Los gastos de viaje y mantenimiento correrán por cuenta de los gobiernos interesados.

El Gobierno tomará las medidas necesarias para facilitar la entrada a Brasil del personal y de los becarios que la OSP designe para el Centro.

#### Privilegios e inmunidades:

El Centro gozará de inmunidad contra todo proceso judicial y sus bienes estarán exentos de contribuciones, derechos aduaneros y tarifas postales, de acuerdo con las leyes del país y las convenciones internacionales. Sus registros y archivos serán inviolables.

Los funcionarios internacionales del Centro gozarán de inmunidad judicial en cuanto a los actos ejecutados en





carácter funcional, estarán exentos de impuestos, podrán importar objetos de uso personal libres de derechos, y gozarán de inmunidad en lo que se refiere a las restricciones de inmigración, incluyendo la familia.

**Duración, revisión y rescisión:**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio y del programa anexo.

El convenio podrá ser rescindido por cualquiera de las partes contratantes el día 31 de diciembre de cualquier año, por medio de una notificación escrita hecha antes del 30 de junio de ese mismo año.

**Anexo:**

Especifica los aportes de cada parte contratante.

El Gobierno del Brasil, por intermedio del Ministerio de Agricultura, se obliga a proporcionar la sede, instalaciones telefónicas, equipo de lavandería, muebles de oficina y de laboratorio, la instalación del equipo científico y de servicio, a hacer las modificaciones estructurales necesarias, para obtener animales, pagar los gastos de agua, energía y comunicaciones, y el personal de mantenimiento.

La OSP, a su vez, a pagar el personal permanente del Centro, incluyendo los gastos e viajes locales e internacionales, y a comprar el equipo científico necesario para la operación del Centro, materiales de consumo de laboratorio, y vehículos de transporte.

b) Convenio que entre si celebran el Gobierno de la República Federativa del Brasil, representado por el Ministerio de Agricultura, y la Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, para la producción vacuna antiaftosa con adyuvante oleoso y el desarrollo de las actividades de diagnóstico y control en el área de salud animal.

Este convenio se firmó el 24 de setiembre de 1980 y según la enmienda 1 del 30 de diciembre de 1981 se prolonga hasta el 31 de diciembre de 1985, pudiendo ser prorrogado mediante ajuste entre las partes convenientes.

Es ejecutado por el Laboratorio Nacional de Referencia Animal (LANARA) del Ministerio y el Centro Panamericano de Fiebre Aftosa (CPFA).

Tiene por objetivo la producción de vacuna antiaftosa de adyuvante oleosos en el Laboratorio Regional de Apoyo Animal (LARA), en Campinas, San Pablo, para actividades específicas del Ministerio, así como actividades de diagnóstico y de



control en el área animal, y la formación de recursos humanos nacionales y de América del Sur, conforme la política de cooperación técnica entre los países en desarrollo.

El gobierno tiene el compromiso de contribuir con los fondos necesarios para la ejecución del programa, proporcionando facilidades de Oficina, secretaría, materiales y equipos para los funcionarios internacionales, pago de agua, energía y comunicaciones. Se responsabiliza por la articulación con otros organismos federales y estatales y por ceder alrededor del 15% de la producción de vacuna para programas de cooperación técnica con otros países miembros de la OPS, bajo coordinación del CPFA.

La Organización asume la responsabilidad de aplicar los recursos transferidos por el Ministerio y dar el apoyo técnico, científico y administrativo necesario para las actividades previstas en el programa de trabajo.

La producción de vacuna comenzó a fines de 1982, calculándose llegar a un límite de 6 millones de dosis al año.

- c) Convenio de cooperación técnica para un laboratorio de producción vacuna inactivada antiaftosa de coadyuvante oleoso para el Programa de Salud Animal en Venezuela.

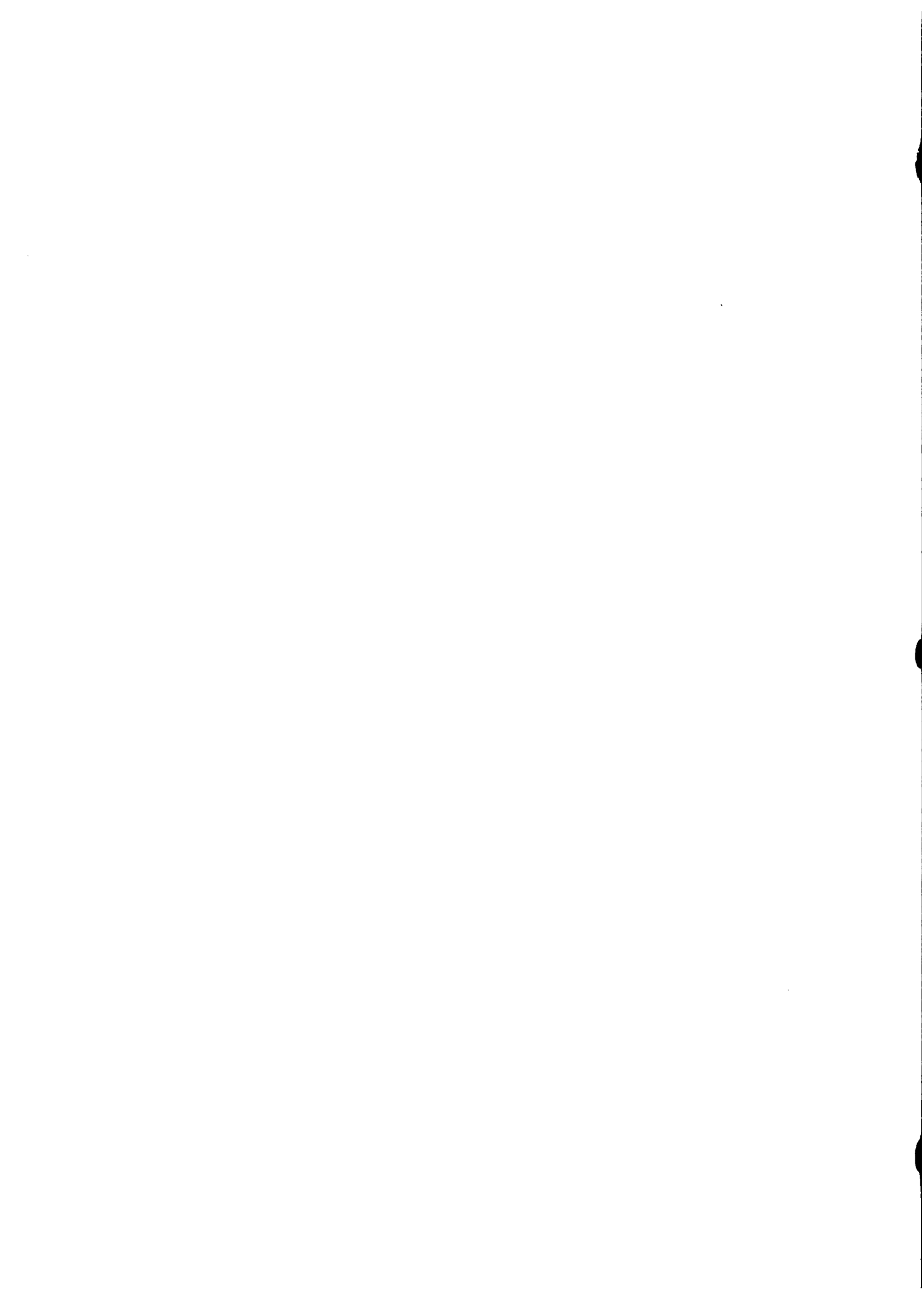
El Gobierno de la República de Venezuela firmó este convenio con la OPS el 16 de marzo de 1981, por un término de 4 años.

Sus objetivos son el desarrollo de la producción de la referida vacuna en Venezuela, con la planificación, construcción, equipamiento y co-dirección de un laboratorio del Ministerio de Agricultura y Cría, incluyendo el adiestramiento de recursos humanos locales.

La responsabilidad ejecutiva es del Gobierno, a través de la Dirección General de Desarrollo Ganadero y el Fondo Nacional de Investigaciones Agropecuarias, con la asesoría de la OSP-CPFA.

- d) Convenio de cooperación técnica para producción y suministro de vacuna antiaftosa de adyuvante oleoso en el Paraguay.

Fue firmado el 18 de febrero de 1983 y sus objetivos comprenden la disponibilidad del Servicio Nacional de Salud (SENACSA), del Ministerio de Agricultura, de 500 mil dosis de vacuna por año para emergencias y usos estratégicos, la adaptación del laboratorio de SENACSA para producir la vacuna y el adiestramiento de personal.



El proyecto es ejecutado por el Gobierno, por intermedio de SENACSA, con la cooperación técnica de la OPS, a través del CPFA.

El Gobierno financia los gastos, incluyendo los que necesita la OPS para sus obligaciones en el convenio, que incluyen el contrato de un consultor, y la compra en importación de equipo.

SENACSA debe aportar un 13% de los recursos financieros para el costo administrativo de la OPS, con una adición del 3% para las importaciones.

El convenio tiene vigencia de 2 años, sujeto a prórrogas por consentimiento mutuo.

- e) Convenio Cooperativo entre el Gobierno de la República del Perú, el Gobierno de la República de Bolivia, y la OPS para ejecutar un Programa de Prevención y Control de la Fiebre Aftosa en la Región Fronteriza Peruano-Boliviana.

Firmado en La Paz, Bolivia, el 26 de noviembre de 1975, con el objeto de que el entonces Ministerio de Alimentación del Perú, en cooperación con el Ministerio de Asuntos Campesinos y Agropecuarios de Bolivia y la OPS, a través del CPFA, prevengan y controlen la fiebre aftosa a ambos lados de la línea de frontera y establezcan un plan piloto con miras a proyectarse a otras áreas.

Los gobiernos se comprometieron a inspeccionar la ganadería del área del convenio, efectuar vacunaciones sistemáticas, imponer cuarentenas y notificar cualquier caso de enfermedad vesicular.

La OPS, a prestar asistencia técnica, otorgar becas de adiestramiento, mantener un sistema de información epidemiológica internacional, y a evaluar el programa cuando sea solicitado por ambos Gobiernos.

Este convenio fue ratificado el 6 de diciembre de 1982, a partir de cuya fecha tiene una duración de 5 años, prorrogables de año en año por común acuerdo.

- f) Convenio entre el Gobierno de la República del Ecuador, el Gobierno de la República del Perú y la OPS/OMS, para la prevención y control de la fiebre aftosa en la región fronteriza Ecuatoriano-Peruana.

Fue firmado el 9 de octubre de 1980, con una duración de 5 años sujeto a prórrogas automáticas de año en año.

El objetivo es la prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa en el área comprendida por las provincias de El Oro y Loja en el Ecuador, y el departamento de Tumbes y las



provincias de Sullana y Ayabaca del Departamento de Piura en el Perú.

El convenio es llevado a la práctica por los gobiernos, con la colaboración técnica de la OPS, con responsabilidades y obligaciones semejantes a las del convenio entre Bolivia y Perú.

g) Convenio de cooperación técnica no reembolsable entre el BID y la OPS (Programa de Adiestramiento de Profesionales Latinoamericanos en Sanidad Animal - PROASA).

Fue firmado el 24 de septiembre de 1981, tiene una duración de 3 años, a partir de la iniciación del programa, que tiene carácter regional.

El CPFA participa como apoyo para la realización de algunas de las actividades del programa.

El objetivo general es fortalecer la eficiencia de las estructuras y programas de salud animal en los países beneficiarios, particularmente con la capacitación de recursos humanos.

Los objetivos específicos se relacionan con la transferencia de tecnología para la producción, control y aplicación de la vacuna antiaftosa de adyuvante oleoso y para mejorar la administración, vigilancia epidemiológica, comunicación social y cuarentena animal de las campañas sanitarias.

Las actividades consisten en seminarios, cursos y adiestramiento en servicio y la publicación de manuales didácticos y guías y otros materiales afines. Las que se relacionan con fiebre aftosa se realizan en la sede del CPFA y con su apoyo, en los demás países beneficiarios de América del Sur.

El programa comprende el adiestramiento de técnicos y paratécnicos latinoamericanos en inspección y vigilancia agropecuaria, ejecutado por el Organismo Regional Internacional de Sanidad Agropecuaria -OIRSA-.

El BID, la OPS y el OIRSA forman un Comité de Programación y Evaluación.

La ejecución general corresponde a la OPS, con la participación del BID y de los Países Beneficiarios.

El BID financia el programa por un monto equivalente a US\$1'860,000, para cubrir los gastos de consultores, participantes en cursos y seminarios, instructores, material didáctico, equipos y gastos generales. La OPS contribuye con los gastos de su personal, servicios de expertos, equipo y





materiales, hasta un valor que se estima en el equivalente a US\$600,000.

- h) Carta-Intención para el desarrollo de un proyecto de transferencia de tecnología con referencia a electrofóresis mono y bi-dimensional (fingerprinting) de los productos de gradación enzimática del RNA viral, obtenidos por medio de endonucleasas.

Esta carta fue suscrita el 8 de julio de 1982 entre el Gobierno de Argentina a través de los Directores del Servicio Nacional de Sanidad Animal -SENA- y del Centro de Virología Animal -CEVAN- y la OPS a través del Director del CPFA.

El proceso de transferencia de tecnología se efectúa a través del intercambio de información y personal técnico y profesional de distintos niveles.

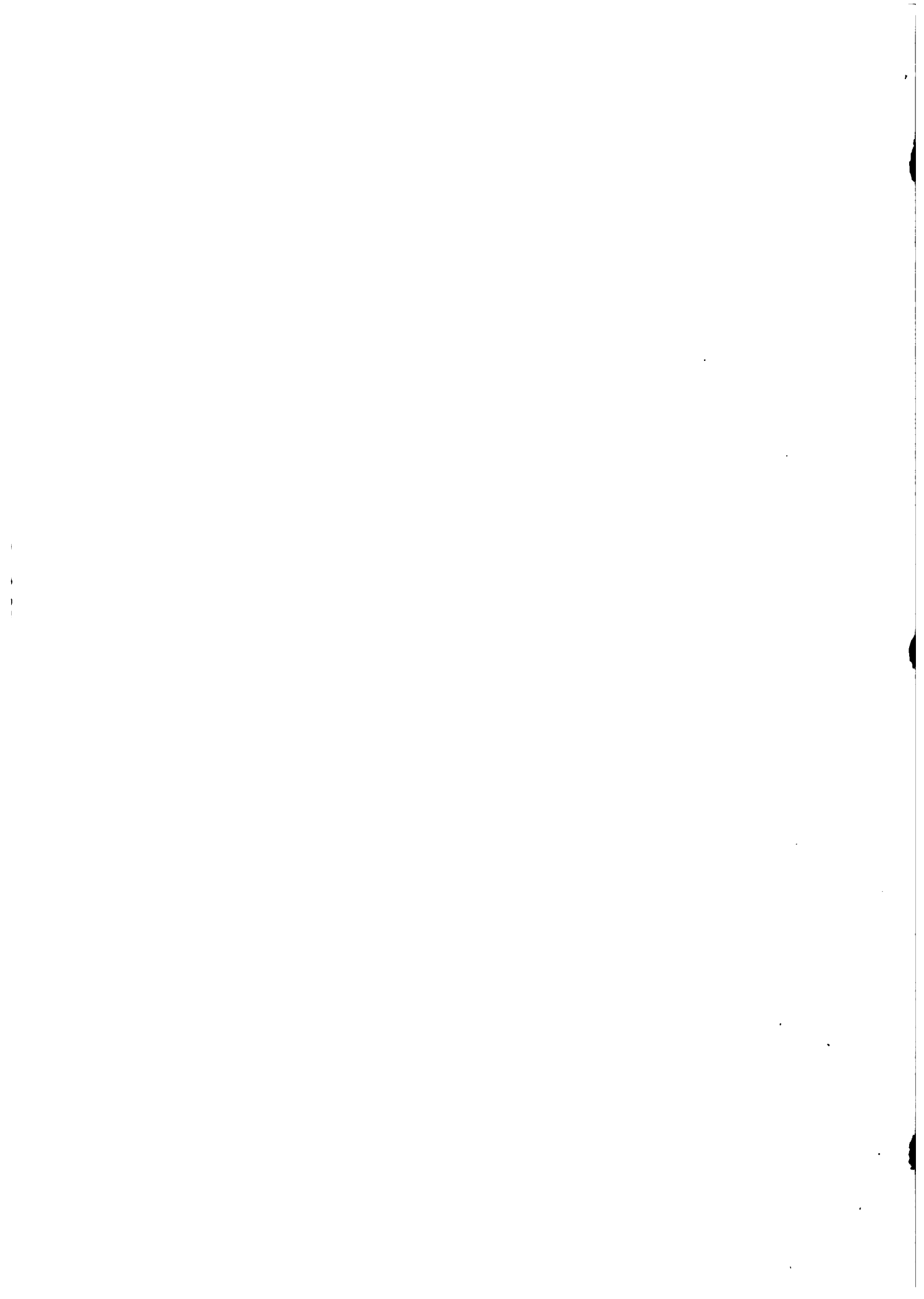
4. INFORMACION DE LA ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD -OPS- Y DEL INSTITUTO INTERAMERICANO DE COOPERACION PARA LA AGRICULTURA -IICA-

4.1 Organización Panamericana de la Salud

4.1.1 Objetivos

La Organización Panamericana de la Salud se rige por el Código Sanitario Panamericano cuyos objetivos son:

- a) Prevenir la propagación internacional de infecciones ó enfermedades susceptibles de transmitirse a seres humanos.
- b) Estimular o adoptar medidas cooperativas encaminadas a impedir la introducción y propagación de enfermedades en los territorios de los gobiernos signatarios o procedentes de los mismos.
- c) Uniformar la recolección de datos estadísticos lativos a la morbilidad en los países de los gobiernos signatarios.
- d) Estimular el intercambio de informes que puedan ser valiosos para mejorar la sanidad pública y combatir las enfermedades propias del hombre.
- e) Uniformar las medidas empleadas en los lugares de entrada para impedir la introducción de enfermedades transmisibles propias del hombre, a fin de que pueda obtenerse mayor protección contra ellas y eliminarse toda barrera o estorbo innecesario para el comercio y la comunicación internacional.



El propósito en sí de la Organización Panamericana de la Salud, aprobado por sus cuerpos directivos es, el de la promoción y coordinación de los países del Hemisferio Occidental para combatir las enfermedades, prolongar la vida y estimular el mejoramiento físico y mental de sus habitantes.

#### 4.1.2 Organización

Los órganos de la OPS son los siguientes:

- La Conferencia Sanitaria Panamericana
- El Consejo Directivo
- El Comité Ejecutivo del Consejo Directivo
- La Oficina Sanitaria Panamericana

La Conferencia Sanitaria Panamericana es la autoridad suprema en el gobierno de la Organización y tiene las siguientes funciones:

- a) Determina las normas generales de la Organización, incluyendo las financieras, y, cuando lo estima apropiado, da instrucciones al Consejo, al Comité Ejecutivo, y al Director de la Oficina en relación a cualquier asunto dentro del campo de actividades de la Organización.
- b) Sirve de foro para el intercambio de información e ideas relacionadas con la prevención de las enfermedades y la conservación, promoción y restitución de la salud física y mental, así como también con los adelantos en los métodos y procedimientos medicosociales para la prevención y tratamiento de las enfermedades físicas y mentales en el Hemisferio Occidental.
- c) Elige los Gobiernos Miembros que hayan de integrar el Comité Ejecutivo.
- d) Elige al Director de la Oficina.
- e) Examina los informes anuales del Presidente del Comité Ejecutivo, y del Director de la Oficina, correspondiente al año anterior, como el informe cuadrienal del Director de la Oficina.
- f) Considera y aprueba el programa y el presupuesto bienal de la Organización.
- g) Puede delegar cualquiera de sus funciones en Consejo, el cual las ejerce en representación de la Conferencia en el intervalo de las reuniones de la misma.

El Consejo Directivo tiene las siguientes funciones:



- a) Desempeña las funciones que le delega la Conferencia, actúa en nombre de ella durante el intervalo de sus reuniones, y da cumplimiento a las decisiones y normas de la misma.
- b) Elige los Gobiernos Miembros que hayan de integrar Comité Ejecutivo.
- c) Considera los informes anuales del Presidente del Comité Ejecutivo y del Director de la Oficina.
- d) Examina y aprueba el programa y el presupuesto bienal de la Organización.
- e) El Consejo elige Director Interino de la Oficina cuando es necesario.
- f) Aprueba el establecimiento de oficinas filiales de la Organización.

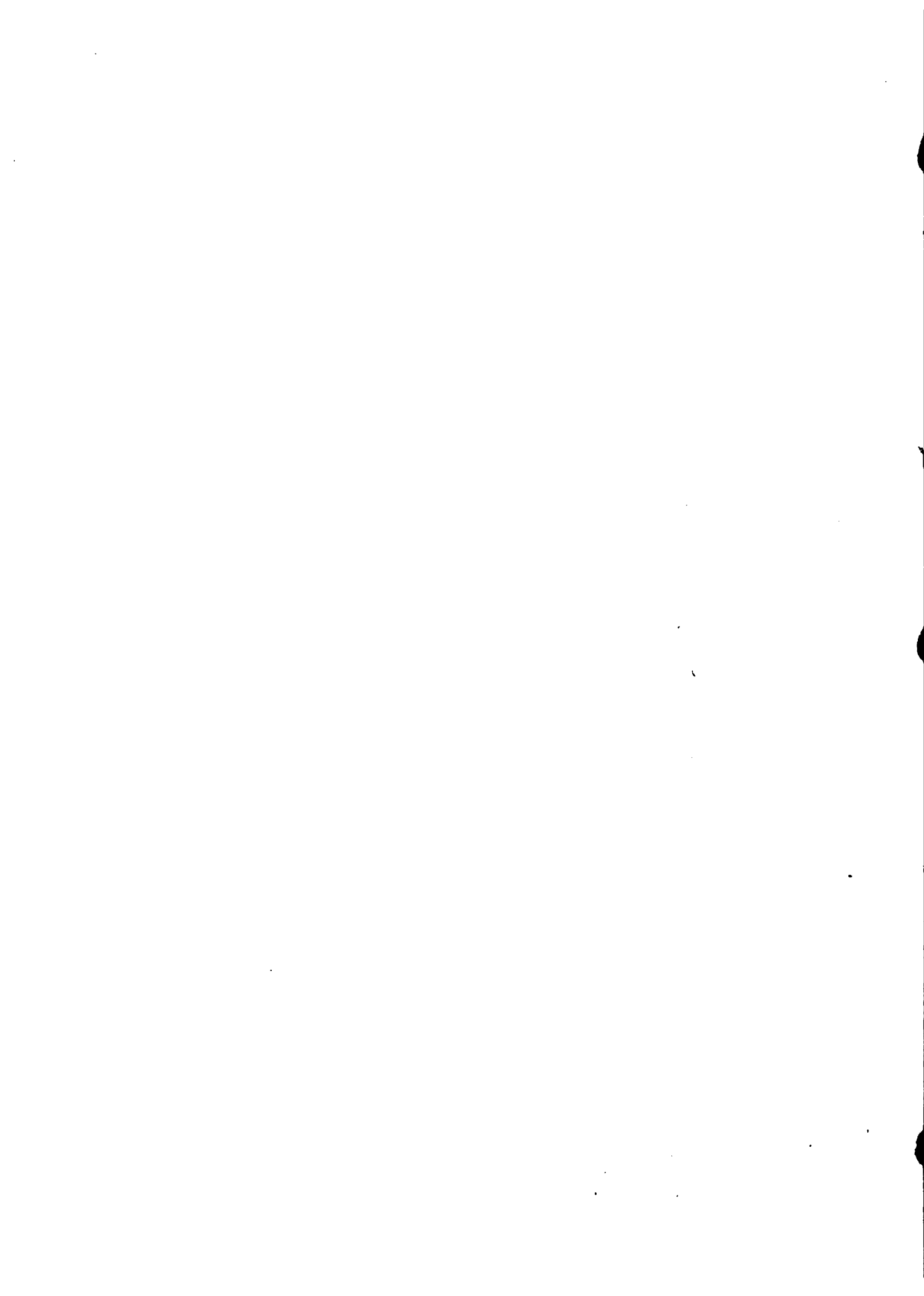
El Comité Ejecutivo tiene las siguientes funciones:

- a) Autorizar al Director de la Oficina para convocar las reuniones del Consejo.
- b) Aprobar el Programa provisional de las reuniones de la Conferencia y del Consejo.
- c) Considerar y someter a la Conferencia o al Consejo, con las recomendaciones que estime convenientes, el proyecto de programa y presupuesto preparado por el Director de la Oficina.
- d) Asesorar a la Conferencia o al Consejo en los asuntos que dichos organismos encomienden al Comité Ejecutivo o, por iniciativa propia, en otros asuntos relacionados con el trabajo de la Conferencia, del Consejo o de la Oficina.
- e) Ejecutar cualquier otra función que la Conferencia o el Consejo le encomienden.

La Oficina Sanitaria Panamericana tiene los deberes y funciones: que le especifica el Código Sanitario Panamericano y los que le asigna la Conferencia ó el Consejo.

La Oficina tiene un Director elegido en la Conferencia quien tiene a su cargo la conducción de la propia Oficina en la ejecución de sus actividades autorizadas por la Organización.

#### 4.1.3 Programas y Servicios



La Dirección de Infraestructura de Sistemas de Salud tiene a su cargo las siguientes unidades:

- Desarrollo de Sistemas de Salud
- Prestación de Servicios de Salud
- Personal de Salud
  
- BIREME- Biblioteca Regional de Medicina y las Ciencias de la Salud.
  
- CLATES- Centro Latinoamericano de Tecnología Educativa para la Salud.
  
- Desarrollo de Tecnología de Salud

La Dirección de Desarrollo de Programas de Salud tiene a su cargo los siguientes Programas:

- Salud Ambiental
  - CEPIS - Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente.
  - ECO - Centro Panamericano de Ecología Humana.
- Salud Pública Veterinaria
  - CEPANZO - Centro Panamericano de Zoonosis
  - PANAFTOSA - Centro Panamericano de Fiebre Aftosa
- Alimentación y Nutrición
  - CFNI - Instituto de Alimentación y Nutrición del Caribe.
  - INCAP - Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá.
- Enfermedades Tropicales
- Salud Materno-Infantil
  - CLAP - Centro Latinoamericano de Perinatología y Desarrollo Humano.
- Salud del Adulto
- Salud de los Trabajadores
- Epidemiología
  - CAREC - Centro de Epidemiología del Caribe





De la Dirección de la Oficina dependen representaciones en los países que se citan a continuación:

Antigua y Barbuda	Guyana
Argentina	Haití
Bahamas	Honduras
Barbados	Jamaica
Belice	México
Bolivia	Nicaragua
Brasil	Panamá
Canadá	Paraguay
Colombia	Perú
Costa Rica	República Dominicana
Cuba	San Vicente y Granadinas
Chile	Santa Lucía
Dominica	Suriname
El Salvador	Trinidad y Tobago
Grenada	Uruguay
Guatemala	Venezuela

También se encuentra ubicada una Oficina de Campo en El Paso, Texas, Estados Unidos.

#### 4.1.4 Programa de Salud Pública Veterinaria

El Programa de Salud Pública Veterinaria pertenece al sector de Desarrollo de Programas de Salud, cuyas actividades consisten en la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos, así como los recursos de la medicina veterinaria, a la protección y el mejoramiento de la salud humana.

Conforme a lo estipulado en el Plan de Acción para la instrumentación de las estrategias regionales de salud para todos en el año 2000, aprobado por los Cuerpos Directivos de la OPS, el Programa comprende: Zoonosis; Fiebre Aftosa; Protección de los Alimentos; Laboratorios; Medicina Animal; Educación y Adiestramiento en Salud Pública Veterinaria; Contribución de la Medicina Veterinaria a la Calidad del Medio Ambiente, y Apoyo de Salud Pública Veterinaria a los Servicios de Salud Humana. Esos componentes se desglosan como sigue:

##### a) Zoonosis:

- Diagnóstico
- Vigilancia epidemiológica
- Operaciones de control/erradicación

##### b) Fiebre Aftosa y otras enfermedades vesiculares:

- Apoyo a los programas de prevención, control y erradicación
- Preparación y control de la calidad de las vacunas
- Vigilancia epidemiológica
- Laboratorio de referencia para las Américas



c) Inocuidad de los alimentos:

- Política y organización
- Inspección y análisis de alimentos
- Normas, códigos uniformes y pautas alimentarias
- Medicamentos para animales y residuos de hormonas
- Control y erradicación

d) Laboratorio de medicina animal:

- Primates no humanos
- Animales de laboratorio
- Modelos animales de enfermedades humanas

e) Educación y adiestramiento en salud pública veterinaria:

- Formación de veterinarios
- Formación de ayudantes de veterinaria
- Formación superior y programa de intercambios académicos

f) Contribución de la medicina veterinaria a la calidad del medio ambiente:

- Plaguicidas
- Evacuación de desechos de origen animal
- Control de perros y animales urbanos
- Control de roedores
- Control de medicamentos para animales

g) Actividades de salud pública veterinaria en apoyo directo de los servicios de salud humana:

- Preparación para desastres y operaciones de socorro.
- Fomento de prácticas de atención primaria de salud en las zonas rurales, especialmente participación de la comunidad.
- Laboratorios de diagnóstico de enfermedades de los animales, en apoyo de los servicios médicos.

Los recursos de personal profesional del Programa constan en total de 57 asesores en su mayor parte Veterinarios con distintas especialidades y amplia experiencia en epidemiología, medicina preventiva y salud pública veterinaria, planificación y administración, protección de los alimentos, virología, bacteriología, patología, inmunología, etc. Esos asesores están destinados en diversos países de la Región, donde colaboran directamente con los Gobiernos Miembros de la OPS en lo siguiente: planificación, ejecución y coordinación de programas nacionales de salud animal y salud pública veterinaria; elaboración y ejecución de proyectos de financiamiento internacional y bilateral; formación y



perfeccionamiento de personal; y fomento de las investigaciones aplicadas. Además, facilitan la obtención y el uso eficaz de los recursos y servicios del Programa para cooperación técnica.

Entre los recursos del Programa para cooperación técnica en el control y la erradicación de zoonosis y fiebre aftosa se encuentran el Centro Panamericano de Zoonosis, establecido en la Argentina en 1959, y el Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, establecido en Brasil en 1951. Más del 50% de los recursos técnicos del Programa se encuentran en esos dos centros, que disponen de instalaciones de laboratorio equipadas para la prestación de servicios de referencia, investigación y adiestramiento.

Los objetivos generales del programa son:

- a) Reducir la morbilidad y la mortalidad humanas por zoonosis;
- b) Combatir la malnutrición humana mediante una mayor disponibilidad de proteínas de origen animal;
- c) Prevenir traumatismos y enfermedades del hombre, protegiendo y asegurando al efecto la inocuidad de los alimentos de origen animal;
- d) Promover el desarrollo social y económico mediante la reducción de pérdidas ocasionadas por zoonosis importantes y fiebre aftosa.

Los sectores específicos de acción comprenden la cooperación científica y técnica en la preparación, el desarrollo y la ejecución de programas de control de zoonosis y fiebre aftosa, la ampliación de las zonas actualmente exentas de esas enfermedades y la aplicación de métodos de salud pública veterinaria al mejoramiento de la salud humana.

Se concede especial atención a las necesidades particulares de los grupos vulnerables de las zonas rurales y urbanas marginadas.

Las estrategias generales que se aplican en esos sectores específicos de acción son:

- a) Fortalecimiento de la colaboración intersectorial, especialmente entre agricultura y salud, en el control de las zoonosis;
- b) Establecimiento de mecanismos de cooperación interpaíses;
- c) Fomento en lo posible de la participación de la comunidad en la solución de los problemas de salud animal y salud pública veterinaria;
- d) Aplicación de tecnología apropiada para resolver los



problemas pendientes de salud pública veterinaria;

Las estrategias son:

- a) Formación y perfeccionamiento de recursos de personal;
- b) Ampliación y fortalecimiento de los servicios auxiliares de diagnóstico;
- c) Fortalecimiento de los servicios de operaciones;
- d) Desarrollo de programas de protección de los alimentos;
- e) Desarrollo de sistemas de información y vigilancia epidemiológica;
- f) Investigaciones operativas y aplicadas.

La estrategia de adiestramiento se basa en lo siguiente: organización de cursos locales, nacionales, subregionales y regionales, así como de seminarios y talleres, y actividades de adiestramiento individual en el servicio sobre métodos de diagnóstico en laboratorio; preparación y control de vacunas; preparación y normalización de sustancias biológicas y reactivos de diagnóstico; métodos de prevención de las enfermedades exóticas de los animales; control de perros, roedores, y otros animales urbanos; información y vigilancia epidemiológica, protección y control de los alimentos.

La ampliación y el fortalecimiento de los servicios auxiliares de diagnóstico en laboratorio comprende cooperación científica y técnica en lo siguiente: dotación y fortalecimiento de los medios de diagnóstico en laboratorio; creación y mejoramiento de laboratorios de preparación y control de vacunas; ampliación y fortalecimiento de laboratorios para preparación y normalización de reactivos de diagnóstico; y ampliación y fortalecimiento de los servicios auxiliares de laboratorio para programas de protección de los alimentos (control de calidad, microbiología de los alimentos y vigilancia de residuos nocivos tales como hormonas, medicamentos para animales, plaguicidas, sustancias cancerígenas, metales pesados, etc.).

El fortalecimiento de los servicios de operaciones tiene como base la cooperación científica y técnica en lo siguiente: planificación, organización, participación de la comunidad y aprovechamiento de recursos locales en apoyo de las actividades de control sobre el terreno; y establecimiento de planes nacionales, subregionales y regionales de preparación contra las enfermedades exóticas de los animales.





El desarrollo de programas de protección de los alimentos comprende lo siguiente: organización de programas multisectoriales y de alcance general en los países; establecimiento de políticas y promulgación de las correspondientes leyes sobre protección de los alimentos; fomento de la participación de la comunidad y establecimiento de pautas de tecnología apropiada de protección de los alimentos; e instalación y fortalecimiento de instalaciones de elaboración y manipulación higiénicas de los alimentos.

En lo que respecta al desarrollo de sistemas de información y vigilancia epidemiológica, el programa presta colaboración a los Países Miembros en la organización de una red básica, en el fomento de un buen aprovechamiento de información válida y fidedigna para preparar y evaluar programas de control y erradicación, y en la creación de sistemas de notificación de enfermedades basados en la comunidad.

En cuanto a la realización de investigaciones operativas y aplicadas, el programa aporta colaboración científica y técnica en estudios de evaluación de las pérdidas económicas causadas por las zoonosis y la fiebre aftosa, en la evaluación de nuevas técnicas y métodos de control y erradicación de las zoonosis y la fiebre aftosa en las condiciones imperantes en los países, en el estudio de los determinantes socioculturales de las enfermedades de los animales con vistas al logro de una participación efectiva de la comunidad en el control de las zoonosis y la fiebre aftosa, y en la solución de los problemas con que tropiezan los programas nacionales de lucha contra las zoonosis y la fiebre aftosa.

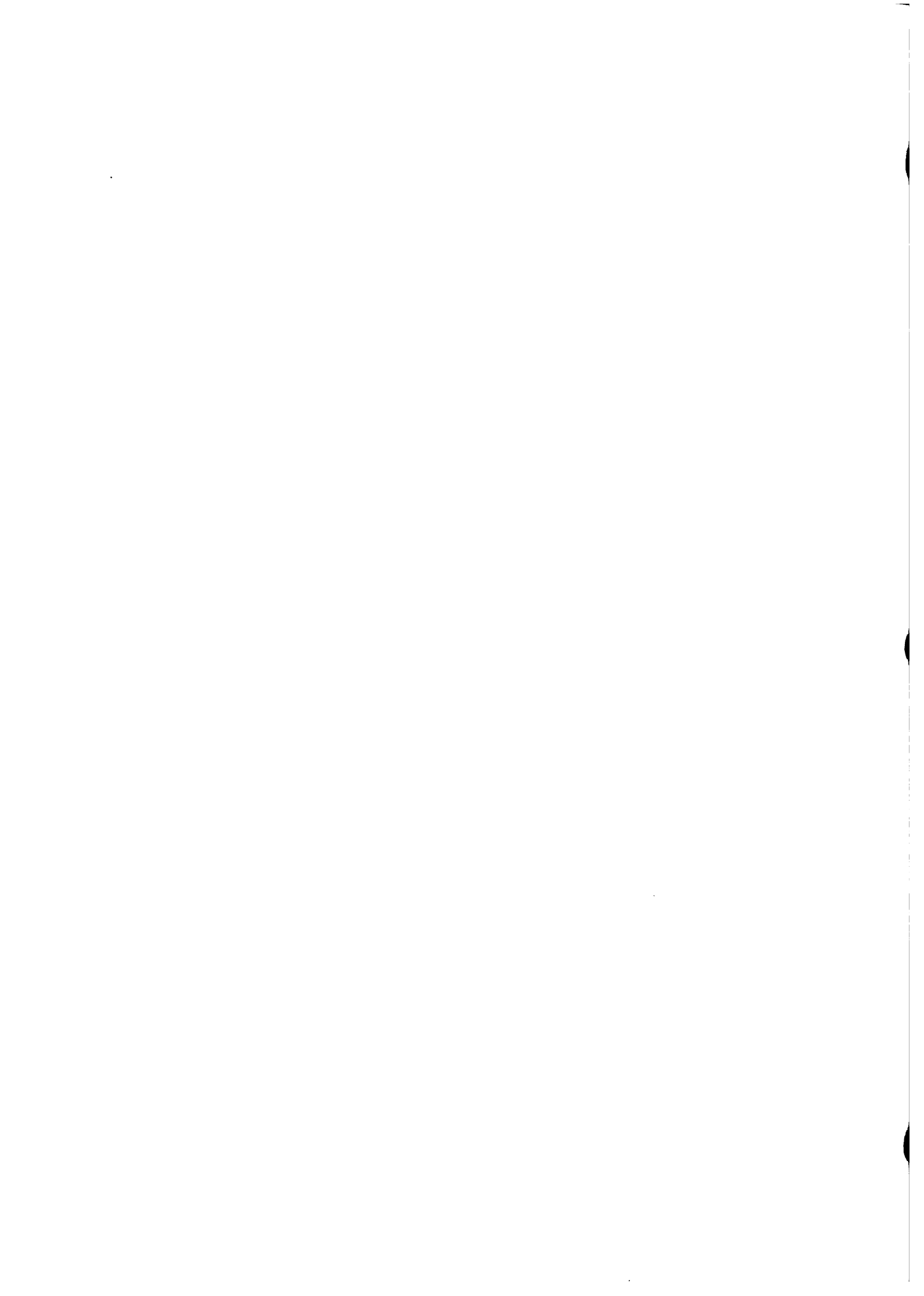
La distribución de los Asesores de Salud Pública Veterinaria es la siguiente:

Sede.....	4	
CEPANZO.....	16	
PANAFTOSA.....	18	(con residencia en la sede del centro)

Proyectos interpaíses:

Barbados.....	1
Brasil.....	2
Colombia.....	1
Guatemala.....	1
Guyana.....	2
México.....	3
Panamá.....	1
Perú.....	2
Venezuela.....	1

Proyectos en los países:



# ESTRUCTURA DE ORGANIZACION DE LA OPS

ABRIL 1963

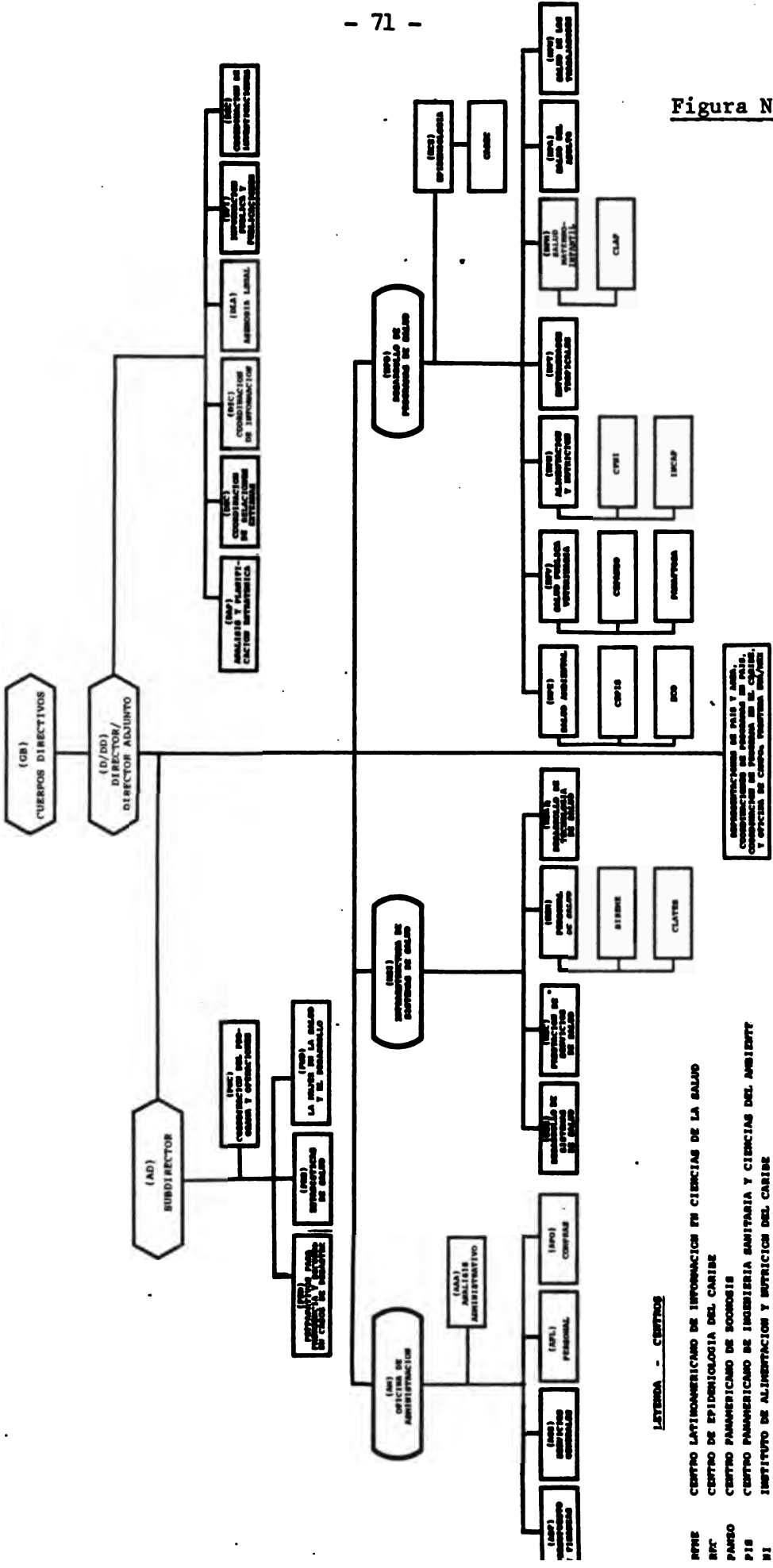


Figura No. 12

**LEYENDA - CENTROS**

- REVE CENTRO LATINOAMERICANO DE INFORMACION EN CIENCIAS DE LA SALUD
- BIC CENTRO DE EPIDEMIOLOGIA DEL CARIBE
- PAIS CENTRO PANAMERICANO DE ZOONOSIS
- PIS CENTRO PANAMERICANO DE INGENIERIA SANITARIA Y CIENCIAS DEL AMBIENTE
- BI INSTITUTO DE ALIMENTACION Y NUTRICION DEL CARIBE
- NP CENTRO LATINOAMERICANO DE PEDIATRIA Y DESARROLLO INFANTIL
- YES CENTRO LATINOAMERICANO DE PSICOLOGIA EDUCACIONAL PARA LA SALUD
- AP CENTRO PANAMERICANO DE ECOLOGIA HUMANA Y SALUD
- AP INSTITUTO DE NUTRICION DE CENTRO AMERICA Y PANAMA
- APFOA CENTRO PANAMERICANO DE FIEBRES APTOSA



Brasil.....	2
Colombia.....	1
Ecuador.....	1
Guyana.....	3
Perú.....	1
Paraguay.....	1
Venezuela.....	1
TOTAL:	<u>62</u>

En la figura No.12 se presenta el organigrama de la Organización Panamericana de la Salud a partir de abril de 1983.

#### 4.2 Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura

##### 4.2.1 Objetivos

La Convención sobre el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura fué abierta a la firma el 6 de marzo de 1979 con el propósito de fortalecer y ampliar la acción del anterior Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas establecido según los términos de la Convención abierta a la firma de las Repúblicas Americanas el 15 de enero de 1944.

De acuerdo a la Convención citada del 6 de marzo de 1979, y que entró en vigencia el 8 de diciembre de 1980, fue establecido que el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, será de ámbito interamericano, con personalidad jurídica internacional y especializado en agricultura.

Los fines del Instituto son estimular, promover y apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros para lograr su desarrollo agrícola y el bienestar rural.

Para alcanzar sus fines el Instituto desarrolla las siguientes funciones:

- a) Promover el fortalecimiento de las instituciones nacionales de enseñanza, investigación y desarrollo rural, para impulsar el avance y la difusión de la ciencia y la tecnología aplicadas al progreso rural.
- b) Formula y ejecuta planes, programas, proyectos y actividades de acuerdo con los requerimientos de los gobiernos de los Estados Miembros, para contribuir al logro de los objetivos de sus políticas y programas de desarrollo agrícola y bienestar rural.
- c) Establece y mantiene relaciones de cooperación de coordinación con la Organización de Estados Americanos y con otros organismos o programas y con entidades gubernamentales y no gubernamentales que



persiguen objetivos similares.

- d) Actúa como órgano de consulta, de ejecución técnica y de administración de programas y proyectos en el sector agrícola, mediante acuerdos con la Organización de Estados Americanos, o con organismos y entidades nacionales, interamericanas ó internacionales.

#### 4.2.2 Organización

Los órganos del Instituto son los siguientes:

- La Junta Interamericana de Agricultura
- El Comité Ejecutivo
- La Dirección General

La Junta Interamericana de Agricultura es el órgano superior del Instituto y está integrada por todos los Estados Miembros y tiene las siguientes atribuciones:

- a) Adoptar medidas relativas a la política y la acción del Instituto, teniendo en cuenta las propuestas de los Estados Miembros y las recomendaciones de la Asamblea General y de los Consejos de la Organización de los Estados Americanos;
- b) Aprobar el programa-presupuesto bienal y fijar las cuotas anuales de los Estados Miembros, con el voto favorable de los dos tercios de sus miembros;
- c) Servir de foro para el intercambio de ideas, informaciones y experiencias relacionadas con el mejoramiento de la agricultura y de la vida rural;
- d) Decidir sobre la admisión de Estados Miembros;
- e) Elegir los Estados Miembros que han de integrar el Comité Ejecutivo, según criterios de rotación parcial y de equitativa distribución geográfica;
- f) Elegir al Director General y fijar su remuneración; proceder a su remoción con el voto de los dos tercios de los Estados Miembros cuando lo exija el buen funcionamiento del Instituto;
- g) Considerar los informes del Comité Ejecutivo y del Director General;
- h) Promover la cooperación del Instituto con las organizaciones, organismos y entidades que persigan propósitos análogos;
- i) Aprobar su reglamento y el temario de sus reuniones,





y los reglamentos del Comité Ejecutivo y de la Dirección General.

El Comité Ejecutivo está integrado por doce Estados Miembros siendo sus atribuciones las siguientes:

- a) Cumplir las funciones que le encomiende la Junta;
- b) Examinar el proyecto de programa-presupuesto bienal que el Director General somete a la Junta y hacer las observaciones y recomendaciones que crea pertinentes;
- c) Autorizar la utilización de recursos del Fondo de para fines especiales;
- d) Actuar como comisión preparatoria de la Junta;
- e) Estudiar y formular comentarios y recomendaciones a Junta o a la Dirección General sobre asuntos de interés del Instituto;
- f) Recomendar a la Junta los proyectos de reglamento que han de regir las reuniones de ésta y del Comité, así como del reglamento de la Dirección General, y
- g) Velar por la observancia del reglamento y de las normas de la Dirección General.

La Dirección General está a cargo del Director General elegido por la Junta y tiene, bajo la supervisión de ésta, la representación Legal del Instituto y la responsabilidad de administrar la Dirección General para dar cumplimiento a las funciones y encargos de ésta, con las siguientes funciones específicas:

- a) Administrar los recursos financieros del Instituto de acuerdo con las decisiones de la Junta;
- b) Determinar el número de miembros del personal; reglamentar sus atribuciones, derechos y deberes; fijar sus remuneraciones y, nombrarlos y removerlos, de acuerdo con las normas establecidas por la Junta o el Comité;
- c) Preparar el proyecto de Programa-Presupuesto bienal, someterlo al Comité y, con las observaciones y recomendaciones de éste, a la Junta;
- d) Presentar a la Junta o al Comité en los años en que aquélla no se reúna, un informe anual sobre las actividades y la situación financiera del Instituto;
- e) Desarrollar las relaciones de cooperación y



coordinación;

- f) Participar en las reuniones de la Junta y del Comité con voz pero sin voto.

La Dirección General con sede en San José, Costa Rica, tiene, para sus actividades de administración y apoyo a la acción en los países las siguientes dependencias principales:

- Oficina del Director General
- Subdirección General
- Subdirección General Adjunta de Desarrollo de Programas
- Subdirección General Adjunta de Operaciones
- Subdirección General Adjunta de Asuntos Externos

Cuenta asimismo, en su estructura central con las siguientes dependencias:

- Gabinete
- Auditoría Interna
- Asesoría Asuntos Jurídicos
- Recursos Financieros y Gestión
- Recursos Humanos
- Recursos Físicos y Servicios

#### 4.2.3 Programas y Servicios

De la Subdirección General Adjunta de Desarrollo de Programas, dependen los siguientes Programas:

- Educación Agrícola Formal
- Apoyo a las Instituciones Nacionales de Generación y Transferencia de Tecnología Agropecuaria
- Conservación y Manejo de Recursos Naturales Renovables
- Salud Animal
- Sanidad Vegetal
- Estímulo de la Producción Agropecuaria y Forestal
- Comercialización Agrícola y Agroindustrias
- Desarrollo Rural Integrado
- Planificación y Administración para el Desarrollo Agrícola y Bienestar Rural
- Información para el Desarrollo Agrícola y el Bienestar Rural

La Subdirección General Adjunta de Operaciones tiene a su cargo el seguimiento y supervisión de los proyectos y actividades de apoyo a los países que se desarrollan a través de una estructura a nivel de Areas y de Países con las siguientes ubicaciones:

- Oficina del Area 1 - Central, con Sede en San José, Costa Rica y Oficinas



Nacionales en los siguientes países:

Costa Rica	México
El Salvador	Nicaragua
Guatemala	Panamá
Honduras	Rep. Dominicana

- Oficina del Area 2 - Caribe, con Sede en Georgetown, Guyana y Oficinas Nacionales en los siguientes países:

Barbados	Jamaica
Dominica	Santa Lucía
Grenada	Suriname
Guyana	Trinidad&Tobago
Haití	

- Oficina del Area 3 - Andina, con Sede en Lima, Perú y Oficinas Nacionales en los siguientes países:

Bolivia	Perú
Colombia	Venezuela
Ecuador	

- Oficina del Area 4 - Sur, con Sede en Montevideo, Uruguay y Oficinas Nacionales en los siguientes países:

Argentina	Paraguay
Brasil	Uruguay
Chile	

De la Subdirección General Adjunta de Asuntos Externos depende la Oficina de la Representación en los Estados Unidos y Canadá con sede en Washington. Durante el presente año fiscal habrá de abrirse la nueva Oficina en Canadá con sede en Ottawa.

#### 4.2.4 Programa de Salud Animal

El establecimiento del Programa de Salud Animal fue aprobado por la Junta Directiva del IICA en su Decimoctava Reunión Anual celebrada en La Paz, Bolivia, del 14 al 17 de mayo de 1979.

El objetivo del Programa es:

Promover y apoyar los esfuerzos de los países para prevenir y reducir las pérdidas económicas causadas por las enfermedades en los animales.

Los objetivos específicos son:



Colaborar con las instrucciones nacionales en el desarrollo de su capacidad para:

- a) Identificar, detectar y estimar los daños de las principales enfermedades;
- b) Prevenir, controlar y/o erradicar las principales enfermedades;
- c) Planificar, coordinar y ejecutar programas para la reducción de incidencias y prevención de la diseminación y ataque de las principales enfermedades;
- d) Planificar, coordinar y ejecutar programas de investigación e intercambio de información y técnicos sobre enfermedades de los animales;
- e) Generar mecanismos que permitan adecuar los recursos físicos humanos y financieros de las instituciones de Salud Animal a los niveles de responsabilidad que se les han establecido.

La estrategia del Programa es la promoción y apoyo a:

- a) La actualización y armonización de las disposiciones legales y reglamentarias nacionales e internacionales relacionadas con salud animal;
- b) La formulación, ejecución y evaluación de proyectos multinacionales que abarquen enfermedades de importancia económica e interés común a varios países;
- c) La formulación, ejecución y evaluación de proyectos prioritarios a nivel de país;
- d) El aprovechamiento de los recursos técnicos y humanos de otros programas del IICA, del Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza -CATIE- y de las instituciones nacionales con experiencia en la materia;
- e) La coordinación con otros organismos internacionales, regionales y subregionales, de los sistemas interamericano y mundial tales como: OSP, GIRSA y FAO;
- f) El fortalecimiento operativo y técnico de las instituciones nacionales;
- g) La organización y promoción de foros, seminarios y





otros eventos que sirvan de consulta y guía para establecer lineamientos de trabajo y de acciones prioritarias;

- h) Apoyo a las Asociaciones Científicas relacionadas con la salud animal, que sirvan de foro para el estudio de los problemas sanitarios de los países, las subregiones y el hemisferio;
- i) La participación de organización de productores, trabajadores de campo y publicación rural en las campañas de control de enfermedades y plagas, así como en las campañas cuarentenarias.

El Programa de Salud Animal tiene la Sede de su Dirección en la ciudad de Washington, D.C., contando con siete Médicos Veterinarios Especialistas de Area con sede y área de influencia en los siguientes países:

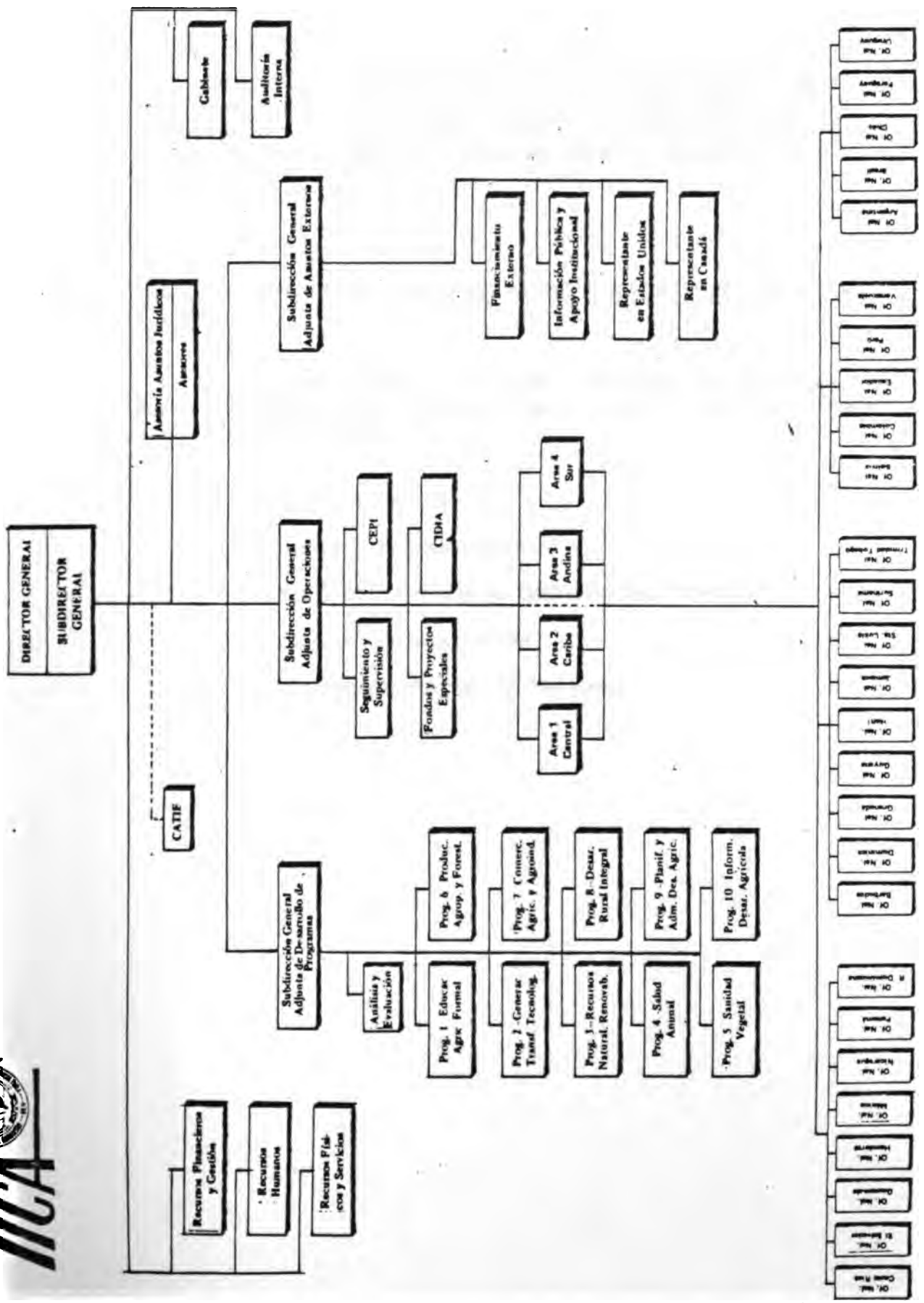
- Especialista del Area Central, con sede en San José, Costa Rica, atiende: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua;
- Especialista del Area Central - Norte, con sede en México, D.F., atiende: México, Panamá y República Dominicana;
- Especialista del Area Caribe, con sede en Georgetown, Guyana, atiende: Barbados, Dominica, Grenada, Guyana, Haití, Jamaica, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tobago;
- Especialista del Area Andina, con sede en Lima, Perú, atiende: Bolivia, Ecuador y Perú;
- Especialista del Area Andina, con sede en Bogotá, Colombia, atiende Colombia y Venezuela;
- Especialista del Area Sur, con sede en Brasília, Brasil, atiende: Brasil y Uruguay;
- Especialista del Area Sur, con sede en Buenos Aires, Argentina, atiende: Argentina, Chile y Paraguay.

La Junta Interamericana de Agricultura en su Segunda Reunión Extraordinaria realizada en San José, Costa Rica en octubre de 1982 aprobó la formación de la Comisión Interamericana de Salud Animal integrada por los Directores Nacionales de Salud Animal del hemisferio, con el objetivo de orientar, asesorar y servir de mecanismo de consulta y concertación al Director General y al Programa de Salud Animal del Instituto, así como a los otros organismos internacionales que tienen actividades en el campo de la Salud Animal en los Estados Miembros.



Figura No. 13

DIRECCIÓN GENERAL



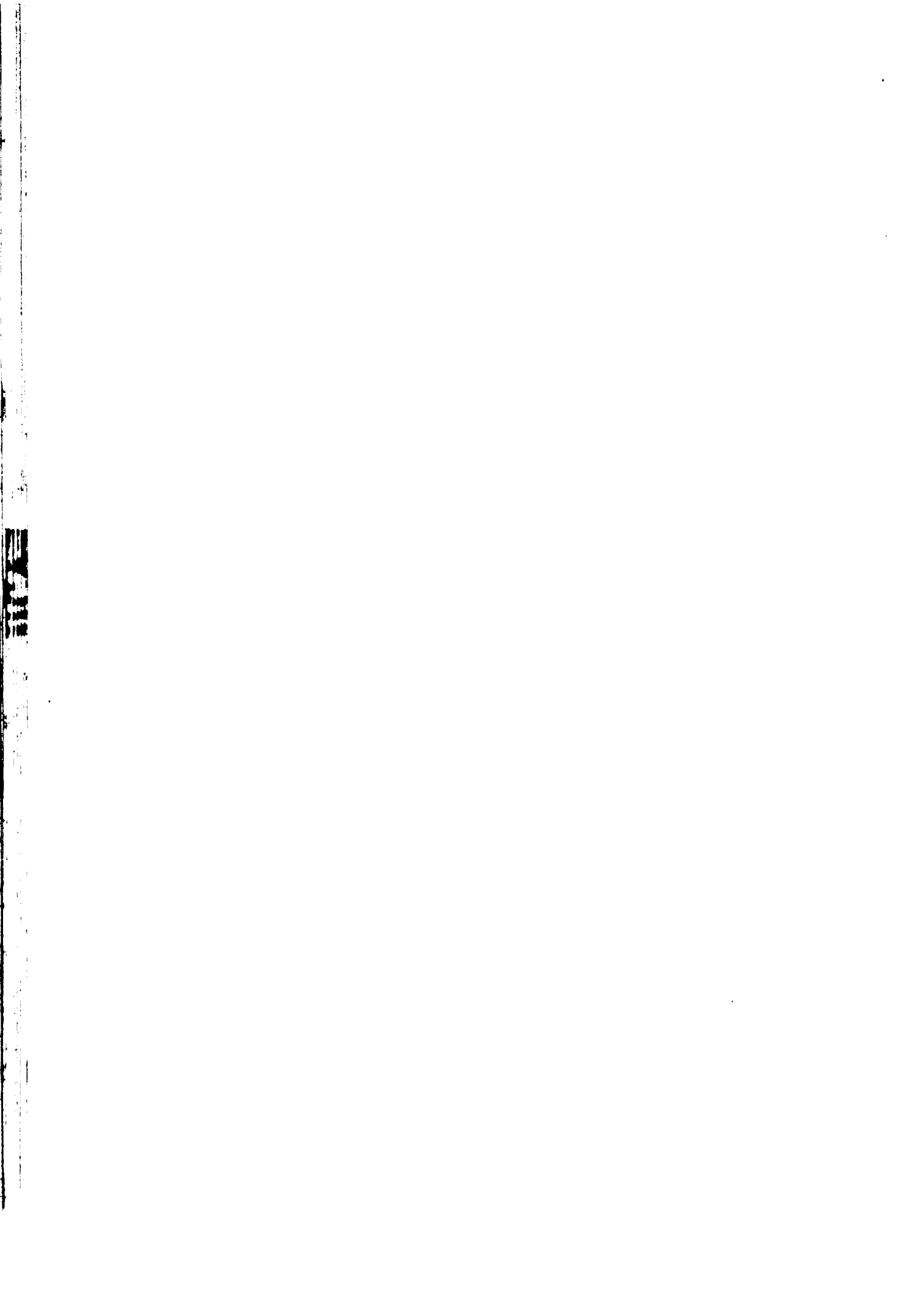


Es asimismo conveniente hacer mención que el 28 de abril de 1982 el Gobierno del Brasil a través del Ministerio de Agricultura y el IICA firmaron un Convenio de cooperación técnica para el fortalecimiento del Programa Nacional de Salud Animal de ese país.

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS  
E IICA

En los cuadros que se presentan a continuación se señalan en forma resumida las condiciones de cada organización con relación a los siguientes aspectos:

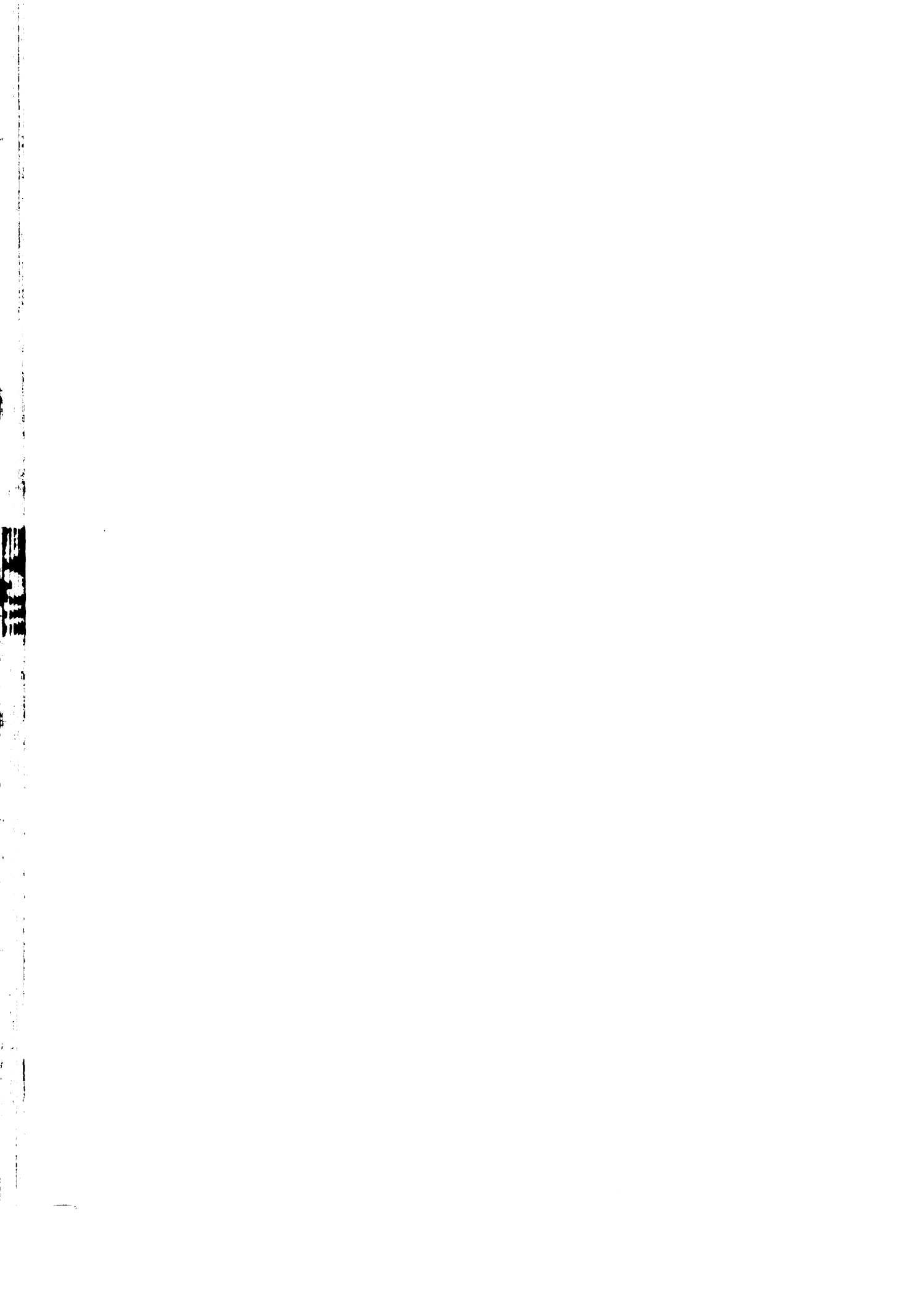
- Organos Directivos
- Gobiernos y países miembros
- Acuerdos Básicos con el Gobierno del Brasil
- Estructura Administrativa
- Normas reglamentarias de Personal



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.1. Organos Directivos

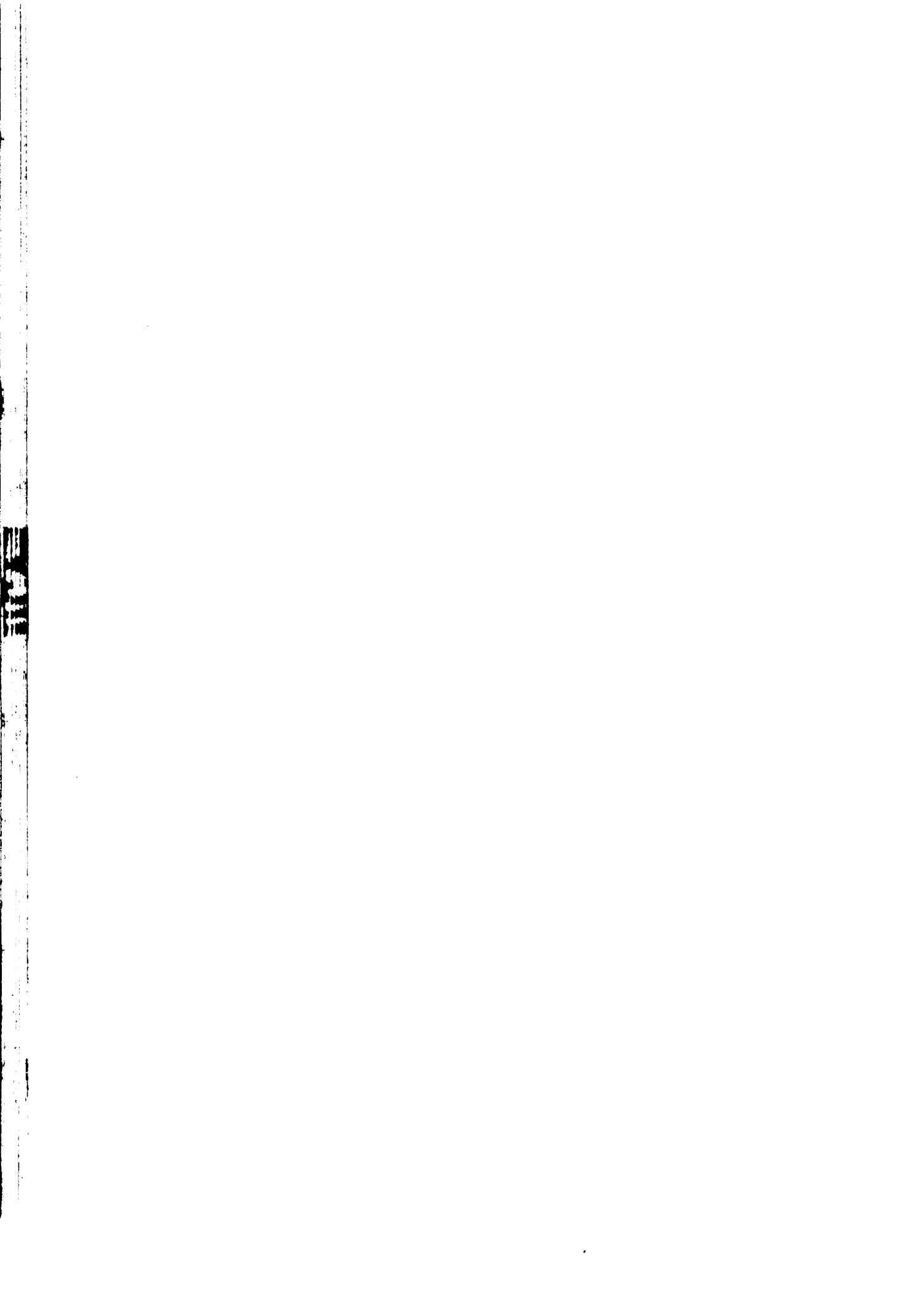
AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.1 Organos Directivos</p>	<p>- <u>Conferencia Sanitaria Panamericana</u>                      Es la suprema autoridad de la Organizacion.                      Está formada por los Delegados de los Gobiernos Miembros de la Organizacion, procurando que representen al Sector Salud.                      La Conferencia determina las políticas generales de la Organizacion, incluyendo la financiera e instruye al Consejo Directivo, al Comité Ejecutivo y al Director de la Oficina sobre todos los asuntos de la Organizacion.                      Se reúne cada 4 años, la última reunión fue en la ciudad de Washington del 20 al 29 de septiembre de 1982.</p> <p>- <u>Consejo Directivo</u>                      Desarrolla las funciones que le delega la Conferencia, actúa en su lugar mientras no se reúna ésta, y desarrolla las decisiones y políticas marcadas por la Conferencia.</p>	<p>- <u>Junta Interamericana de Agricultura</u>                      Es el órgano superior del Instituto y está integrado por todos los Estados Miembros.                      El Gobierno de cada Estado Miembro designa un representante preferentemente vinculado al desarrollo agrícola y rural.                      La Junta determina la política y la acción del Instituto teniendo en cuenta las propuestas de los Estados Miembros y las Recomendaciones de la Asamblea General y de los Consejos de la Organización de los Estados Americanos.                      La Junta se reúne cada dos años, la próxima reunión será del 24 al 28 de octubre en Kingston, Jamaica.</p> <p>- <u>Comité Ejecutivo</u>                      Cumple las funciones que le encomienda la Junta y en especial actúa como comisión preparatoria de la Junta.                      El Comité está integrado por doce Estados Miembros elegidos por un periodo de dos años.</p>





5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.1. Organos Directivos

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.1. Organos Directivos (continuación)</p>	<p>El Consejo Directivo está compuesto por un Representante de cada Gobierno. Los Representantes son designados preferentemente entre los Oficiales de los Servicios Nacionales de Salud.</p> <p>Se reúne una vez al año, exceptuando los años en que se reúne la Conferencia.</p> <p>- <u>Comité Ejecutivo</u></p> <p>Desarrolla las funciones que le asigna la Conferencia y el Consejo Directivo y en especial autoriza las convocatorias para las reuniones del Consejo Directivo y las Agendas Provisionales de ésta y la propia Conferencia, además de someter a la consideración de la Conferencia y el Consejo Directivo las propuestas de programa y presupuesto preparados por el Director de la Oficina.</p> <p>El Comité Ejecutivo está formado por nueve gobiernos miembros de la Organización electos por la Conferencia o el Consejo Directivo por períodos de tres años.</p> <p>Cada Gobierno Miembro electo designa un Representante para el Comité.</p>	<p>El Gobierno de cada Estado elegido designa un representante preferentemente vinculado al desarrollo agrícola y rural. El Comité se reúne anualmente. La próxima reunión del Comité es en San José de Costa Rica del 9 al 12 de agosto de 1983.</p> <p>- <u>Dirección General</u></p> <p>Ejerce las funciones determinadas por la Convención sobre el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y las que le asigne la Junta, así como los encargos que le encomiende la Junta y el Comité.</p> <p>La Dirección General está a cargo del Director General quien es elegido por la Junta por un período de cuatro años.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.1. Organos Directivos

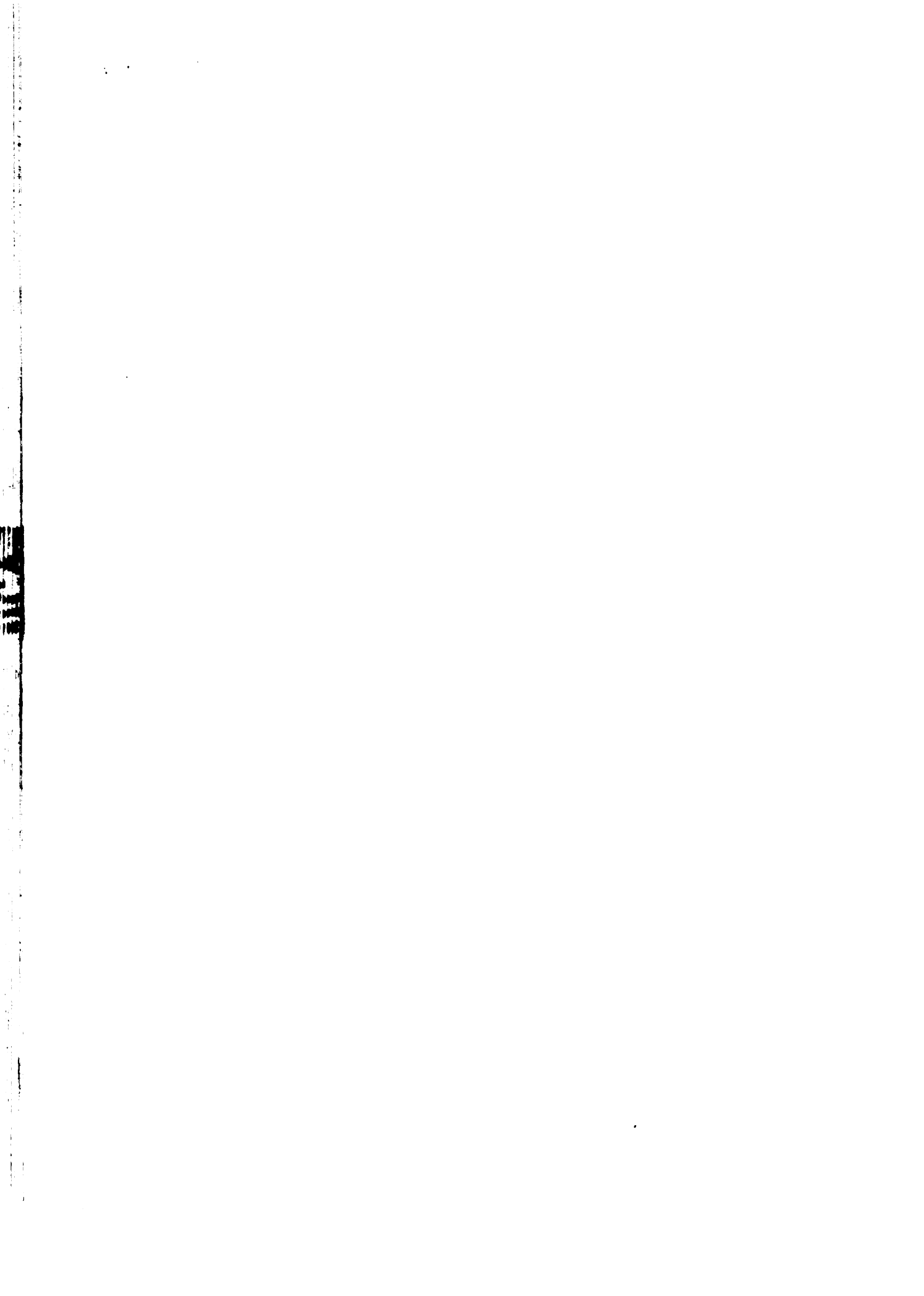
AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.1. Organos Directivos (continuación)</p>	<p>El Comité Ejecutivo se reúne regularmente dos veces al año.</p> <p>- <u>Oficina Sanitaria Panamericana</u></p> <p>Los deberes y funciones de la Oficina Sanitaria Panamericana son especificados por el Código Sanitario Panamericano, así como las que le asignen la Conferencia Panamericana y el Consejo Directivo y son ejecutadas por un Director electo por la Conferencia para un período de cuatro años.</p>	



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

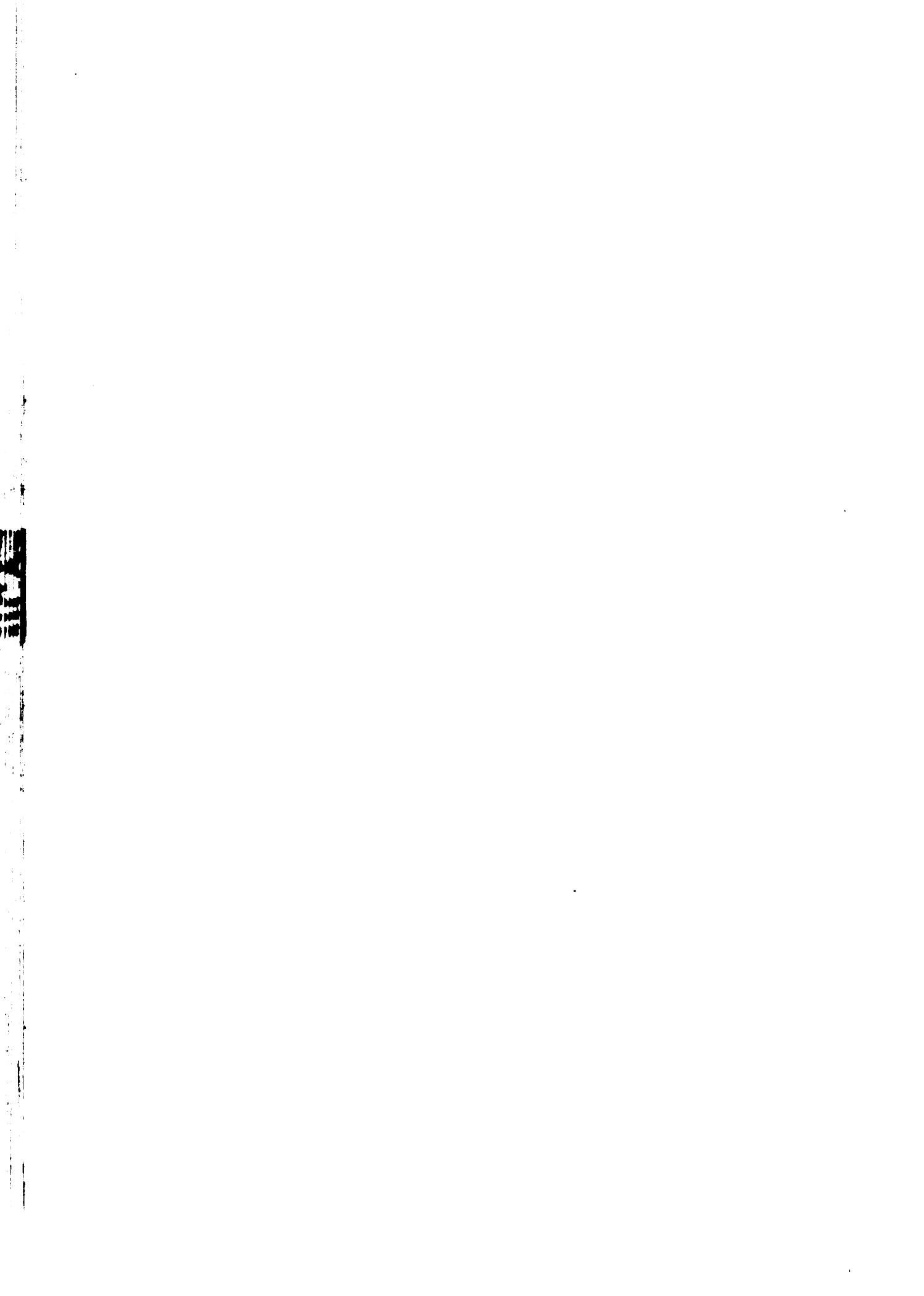
5.2. Gobiernos y Países Miembros

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.2. Gobiernos y Países Miembros</p>	<p><u>PAISES MIEMBROS</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Antigua y Barbuda</li> <li>2. Argentina</li> <li>3. Bahamas</li> <li>4. Barbados</li> <li>5. Belice</li> <li>6. Bolivia</li> <li>7. Brasil</li> <li>8. Canadá</li> <li>9. Colombia</li> <li>10. Costa Rica</li> <li>11. Cuba</li> <li>12. Chile</li> <li>13. Dominica</li> <li>14. Ecuador</li> <li>15. El Salvador</li> <li>16. Estados Unidos de América</li> <li>17. Grenada</li> <li>18. Guatemala</li> <li>19. Guyana</li> <li>20. Haití</li> <li>21. Honduras</li> <li>22. Jamaica</li> <li>23. México</li> <li>24. Nicaragua</li> <li>25. Panamá</li> <li>26. Paraguay</li> <li>27. Perú</li> <li>28. República Dominicana</li> <li>29. San Vicente y Granadinas</li> <li>30. Santa Lucía</li> <li>31. Suriname</li> </ol>	<p><u>PAISES MIEMBROS</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Argentina</li> <li>2. Barbados</li> <li>3. Bolivia</li> <li>4. Brasil</li> <li>5. Canadá</li> <li>6. Colombia</li> <li>7. Costa Rica</li> <li>8. Chile</li> <li>9. Dominica</li> <li>10. Ecuador</li> <li>11. El Salvador</li> <li>12. Estados Unidos de América</li> <li>13. Grenada</li> <li>14. Guatemala</li> <li>15. Guyana</li> <li>16. Haití</li> <li>17. Honduras</li> <li>18. Jamaica</li> <li>19. México</li> <li>20. Nicaragua</li> <li>21. Panamá</li> <li>22. Paraguay</li> <li>23. Perú</li> <li>24. República Dominicana</li> <li>25. Santa Lucía</li> <li>26. Suriname</li> <li>27. Trinidad y Tobago</li> <li>28. Uruguay</li> <li>29. Venezuela</li> </ol>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.2. Gobiernos y Países Miembros

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.2. Gobiernos y Países Miembros (continuación)	32. Trinidad y Tobago 33. Uruguay 34. Venezuela  <u>Gobiernos partipantes</u> - Francia - Reino de los Países Bajos - Reino Unido	

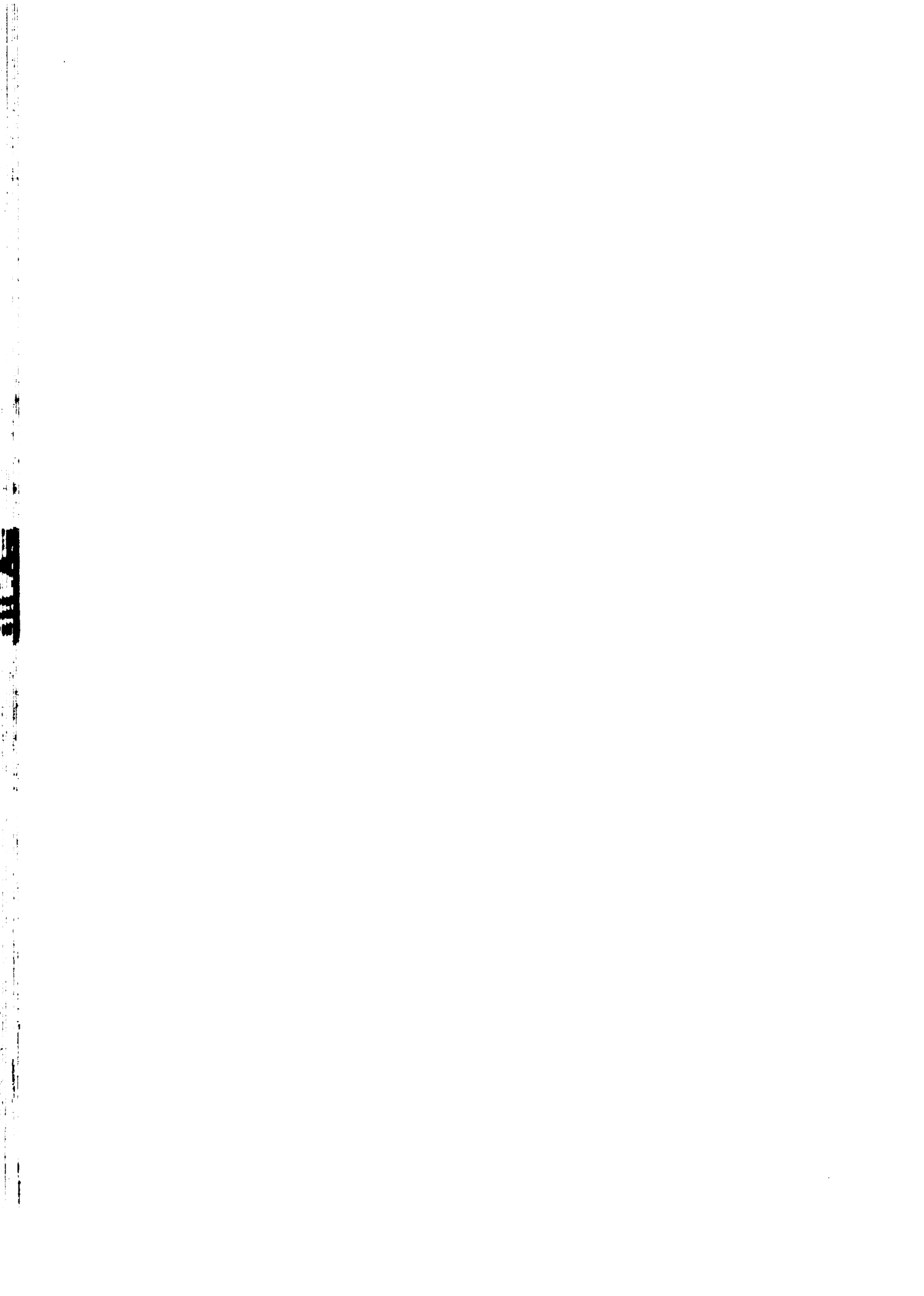




5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.3. Acuerdos básicos con el Gobierno de Brasil

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.3. Acuerdos básicos con el Gobierno de Brasil.</p>	<p>- Acuerdo entre la OPS y el Gobierno de la República Federativa de Brasil para el funcionamiento de la Oficina de Area</p> <p>Este acuerdo fue firmado en Brasilia el 20 de enero de 1983 reemplazando al que ambas partes firmaron el 27 de agosto de 1951 para el funcionamiento de la Oficina Regional de la Oficina Sanitaria Panamericana en Río de Janeiro.</p> <p>Determina las condiciones, facilidades y prerrogativas que el Gobierno de la República Federativa del Brasil concede a la OPS incluyendo su personal nacional internacional.</p> <p>Autoriza a la OPS para que mantenga en Brasilia la sede de la Oficina de Area como centro de promoción, coordinación y desarrollo de las funciones establecidas en el Código Sanitario Panamericano y de las actividades de la OPS y de la OMS en el territorio brasileño y en países vecinos que estén comprendidos en la órbita e influencia de dicha Oficina.</p>	<p>- Acuerdo Básico entre el Gobierno del Brasil y el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas sobre Privilegios e Inmunidades del Instituto</p> <p>Aprobado por el Gobierno de Brasil el 19 de octubre de 1969 y por el IICA el 15 de octubre de 1969.</p> <p>Establece las bases sobre las cuales el IICA desarrolla sus actividades en Brasil siendo, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los Convenios de Operaciones podrán ser por períodos de 4 años renovables.</li> <li>- El Instituto puede adquirir un inmueble para su sede en Brasil y los bienes muebles que necesite.</li> <li>- Establece prerrogativas e inmunidades para los funcionarios del Instituto no aplicables a los funcionarios de nacionalidad brasileña, quienes están sujetos a la Legislación del trabajo del Brasil.</li> </ul> <p>El Acuerdo puede ser enmendado o modificado con la aprobación de las partes contratantes y denunciado mediante aviso dado con 6 meses de anticipación.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
5.3. Acuerdos Básicos con el Gobierno de Brasil

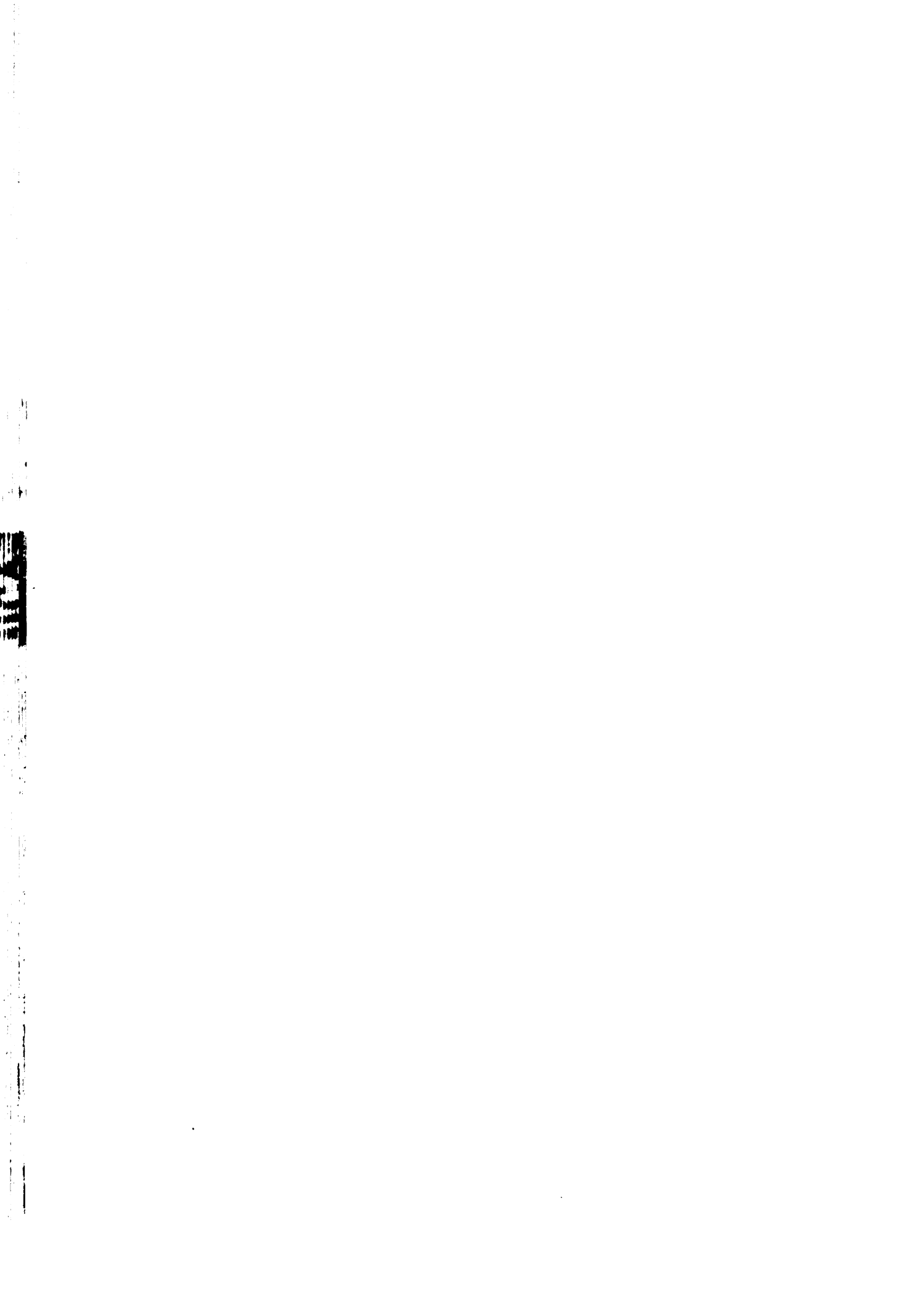
AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.3. Acuerdos Básicos con el Gobierno de Brasil. (continuación)	El Acuerdo no estipula fecha de vencimiento puede ser revisado por solicitud de una de las partes y modificado por ambas. Asimismo, puede ser rescindido por cualquiera de las partes mediante notificación previa de un año.	

11

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.4. Estructura Administrativa

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																																																
<p>5.4. Estructura Administrativa.</p> <p>5.4.1. Sede</p>	<p>La Oficina Central se encuentra ubicada en Washington, D.C., E.U.A.</p>	<p>La Oficina Central se encuentra ubicada en San José, Costa Rica.</p>																																																
<p>5.4.2. Principales Oficinas administrativas en la sede central y personal en cada una de ellas.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Prof.</th> <th>Servicios Generales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Departamento de Presupuesto y Finanzas</td> <td>24</td> <td>69</td> </tr> <tr> <td>Departamento de Personal</td> <td>11</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Departamento de Conferencias y Servicios Generales</td> <td>15</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Oficina de Compras</td> <td>9</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Auditoría Interna</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Departamento de Servicios de Manejo y Documentación</td> <td>17</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Correo y Comunicaciones</td> <td>1</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>		Prof.	Servicios Generales	Departamento de Presupuesto y Finanzas	24	69	Departamento de Personal	11	30	Departamento de Conferencias y Servicios Generales	15	31	Oficina de Compras	9	14	Auditoría Interna	1	1	Departamento de Servicios de Manejo y Documentación	17	22	Correo y Comunicaciones	1	12	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Prof.</th> <th>Servicios Generales</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirección de Recursos Financieros y Gestión</td> <td>6</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Dirección de Recursos Humanos</td> <td>3</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Dirección de Recursos Físicos y Servicios</td> <td>4</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>Unidad de Compras</td> <td>-</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Auditoría Interna</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Centro Int. de Información y Documentación Agrícola</td> <td>11</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Unidad de Trámite Documentario</td> <td>-</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>		Prof.	Servicios Generales	Dirección de Recursos Financieros y Gestión	6	28	Dirección de Recursos Humanos	3	8	Dirección de Recursos Físicos y Servicios	4	64	Unidad de Compras	-	3	Auditoría Interna	2	1	Centro Int. de Información y Documentación Agrícola	11	27	Unidad de Trámite Documentario	-	6
	Prof.	Servicios Generales																																																
Departamento de Presupuesto y Finanzas	24	69																																																
Departamento de Personal	11	30																																																
Departamento de Conferencias y Servicios Generales	15	31																																																
Oficina de Compras	9	14																																																
Auditoría Interna	1	1																																																
Departamento de Servicios de Manejo y Documentación	17	22																																																
Correo y Comunicaciones	1	12																																																
	Prof.	Servicios Generales																																																
Dirección de Recursos Financieros y Gestión	6	28																																																
Dirección de Recursos Humanos	3	8																																																
Dirección de Recursos Físicos y Servicios	4	64																																																
Unidad de Compras	-	3																																																
Auditoría Interna	2	1																																																
Centro Int. de Información y Documentación Agrícola	11	27																																																
Unidad de Trámite Documentario	-	6																																																



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.1. Normas sobre nombramientos, tipos de cargos y de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombramiento de funcionario de carrera es un nombramiento con contrato de duración ilimitada, considerado permanente. Prácticamente ya no está en uso ese tipo de nombramiento para nuevos funcionarios.</li> <li>- Nombramientos temporales son aquellos con contrato de duración determinada y pueden ser a tiempo completo, a tiempo parcial o por la duración efectiva del empleo.</li> <li>- Los nombramientos temporales son de las categorías: Los de un año o más, llamados nombramientos por período determinado, y los de menos de un año llamados nombramientos de corta duración. Todos los miembros del personal se nombran inicialmente con carácter de temporal. Los nombramientos de duración igual o superior a un año comprenden un período de prueba de un año como mínimo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cargos permanentes son los que forman parte de la estructura del IICA, contemplado dentro de los recursos regulares del presupuesto de cuotas.</li> <li>- Los cargos suplementarios son transitorios y no forman parte de la estructura de la organización. Los recursos para su funcionamiento pueden provenir del presupuesto de cuotas o de cualquier otra fuente externa administrada por IICA.</li> <li>- Personal regular es aquél que recibe nombramiento por tiempo indefinido de carácter permanente.</li> <li>- Personal temporal es el que recibe nombramiento por períodos determinados a plazo fijo y no tiene el carácter de regular aun cuando ocupe un cargo permanente. El personal temporal en cargos permanentes es nombrado por períodos de dos años. Cuando se extiende este nombramiento por otro período de dos años el nombramiento se convierte en permanente y el funcionamiento en miembro del personal regular.</li> <li>- Personal suplementario es el que recibe nombramiento temporal de carácter transitorio, cuyos cargos no forman parte de la estructura básica de la Organización. Todos los funcionarios</li> </ul>

11



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.1. Normas sobre nombramientos, tipos de cargos y de personal. (continuación)</p>		<p>nombrados en cargos suplementarios tienen el carácter de personal temporal y sus nombramientos serán por períodos de hasta dos años.</p>

11

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																																
5.5.2. Salarios de acuerdo a los grados de puestos profesionales en el Paso 1.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>GRADO</th> <th>PASO 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P1 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>\$24,989 15,166 14,304</td> </tr> <tr> <td>P2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>33,272 19,195 18,027</td> </tr> <tr> <td>P3 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>41,901 23,104 21,600</td> </tr> <tr> <td>P4 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>52,403 27,612 25,672</td> </tr> <tr> <td>P5 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>66,811 33,318 30,776</td> </tr> <tr> <td>P6 Rem.Pens. D1 S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>76,777 36,939 33,998</td> </tr> <tr> <td>D2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.</td> <td>92,003 42,172 38,627</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: D: Personal con familiares dependientes.            S: Personal sin familiares dependientes.</p>	GRADO	PASO 1	P1 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	\$24,989 15,166 14,304	P2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	33,272 19,195 18,027	P3 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	41,901 23,104 21,600	P4 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	52,403 27,612 25,672	P5 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	66,811 33,318 30,776	P6 Rem.Pens. D1 S.Neto D. S.Neto S.	76,777 36,939 33,998	D2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	92,003 42,172 38,627	<table border="1"> <thead> <tr> <th>GRADO</th> <th>PASO 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P1 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>\$20,797 16,232</td> </tr> <tr> <td>P2 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>27,998 20,649</td> </tr> <tr> <td>P3 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>35,717 24,967</td> </tr> <tr> <td>P4 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>45,234 29,917</td> </tr> <tr> <td>P5 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>58,298 36,196</td> </tr> <tr> <td>D1 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>67,293 40,209</td> </tr> <tr> <td>D2 Rem.Pens. Básico Neto</td> <td>81,363 46,005</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: El sueldo básico neto es el mismo para el personal con o sin dependientes.</p>	GRADO	PASO 1	P1 Rem.Pens. Básico Neto	\$20,797 16,232	P2 Rem.Pens. Básico Neto	27,998 20,649	P3 Rem.Pens. Básico Neto	35,717 24,967	P4 Rem.Pens. Básico Neto	45,234 29,917	P5 Rem.Pens. Básico Neto	58,298 36,196	D1 Rem.Pens. Básico Neto	67,293 40,209	D2 Rem.Pens. Básico Neto	81,363 46,005
	GRADO	PASO 1																																
	P1 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	\$24,989 15,166 14,304																																
	P2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	33,272 19,195 18,027																																
	P3 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	41,901 23,104 21,600																																
	P4 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	52,403 27,612 25,672																																
	P5 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	66,811 33,318 30,776																																
	P6 Rem.Pens. D1 S.Neto D. S.Neto S.	76,777 36,939 33,998																																
	D2 Rem.Pens. S.Neto D. S.Neto S.	92,003 42,172 38,627																																
	GRADO	PASO 1																																
	P1 Rem.Pens. Básico Neto	\$20,797 16,232																																
	P2 Rem.Pens. Básico Neto	27,998 20,649																																
	P3 Rem.Pens. Básico Neto	35,717 24,967																																
	P4 Rem.Pens. Básico Neto	45,234 29,917																																
P5 Rem.Pens. Básico Neto	58,298 36,196																																	
D1 Rem.Pens. Básico Neto	67,293 40,209																																	
D2 Rem.Pens. Básico Neto	81,363 46,005																																	

SCOT

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.3. Ajuste por Sede de Trabajo o Lugar de Destino.</p>	<p>De acuerdo con el costo de vida en el país de trabajo del funcionario se hace un ajuste a su salario neto anual. El ajuste puede ser positivo, en cuyo caso se adiciona la cantidad correspondiente al salario neto; o bien negativo en cuyo caso se disminuye del salario la cantidad correspondiente. Existe un sistema definido para efectuar ese ajuste que se aplica a los diferentes grados de acuerdo a la clase en que periódicamente se coloca el país sede.</p> <p>El 28 de abril de 1983, Brasil estaba colocado en la Clase 1, Positivo.</p> <p>A continuación se presenta las cantidades que por ese concepto se adicionan al salario neto anual de los funcionarios en los diferentes grados.</p>	<p>De acuerdo con el costo de vida en el país sede de trabajo del funcionario se hace un ajuste a su salario neto anual. El ajuste puede ser positivo, en cuyo caso se adiciona la cantidad correspondiente al salario neto; o bien negativo en cuyo caso se disminuye del salario la cantidad correspondiente. Existe un sistema definido para efectuar ese ajuste que se aplica a los diferentes grados de acuerdo al factor de ajuste con que periódicamente se clasifica cada país.</p> <p>El 29 de abril de 1983, Brasil estaba clasificado con un factor de ajuste de -4, Negativo.</p> <p>A continuación se presenta las cantidades que se descuentan del salario neto anual de los funcionarios en los diferentes grados.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																																																																																												
<p>5.5.3. Ajuste por Sede de Trabajo o Lugar de Destino. (continuación)</p>	<p><u>Brasil:</u> Abril 1983 = Clase 1 Positivo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grado Paso 1</th> <th>Salario Neto Anual</th> <th>Ajuste Positivo</th> <th>Total Salario más ajuste</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P1-D</td> <td>15,166</td> <td>675</td> <td>15,841</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>14,304</td> <td>635</td> <td>14,939</td> </tr> <tr> <td>P2-D</td> <td>19,195</td> <td>847</td> <td>20,042</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>18,027</td> <td>795</td> <td>18,822</td> </tr> <tr> <td>P3-D</td> <td>23,104</td> <td>1,020</td> <td>24,124</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>21,600</td> <td>951</td> <td>22,551</td> </tr> <tr> <td>P4-D</td> <td>27,612</td> <td>1,214</td> <td>28,826</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>25,672</td> <td>1,128</td> <td>26,800</td> </tr> <tr> <td>P5-D</td> <td>33,318</td> <td>1,449</td> <td>34,767</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>30,776</td> <td>1,339</td> <td>32,115</td> </tr> <tr> <td>P6-D</td> <td>36,939</td> <td>1,577</td> <td>38,516</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>33,998</td> <td>1,452</td> <td>35,450</td> </tr> <tr> <td>D2-D</td> <td>42,172</td> <td>1,736</td> <td>43,908</td> </tr> <tr> <td>S</td> <td>38,627</td> <td>1,592</td> <td>40,219</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>NOTA:</u> D - Personal con familiares dependientes. S - Personal sin familiares dependientes.</p>	Grado Paso 1	Salario Neto Anual	Ajuste Positivo	Total Salario más ajuste	P1-D	15,166	675	15,841	S	14,304	635	14,939	P2-D	19,195	847	20,042	S	18,027	795	18,822	P3-D	23,104	1,020	24,124	S	21,600	951	22,551	P4-D	27,612	1,214	28,826	S	25,672	1,128	26,800	P5-D	33,318	1,449	34,767	S	30,776	1,339	32,115	P6-D	36,939	1,577	38,516	S	33,998	1,452	35,450	D2-D	42,172	1,736	43,908	S	38,627	1,592	40,219	<p><u>Brasil:</u> Abril 1983 = Factor -4 Negativo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grado Paso 1</th> <th>Salario Básico Neto Anual</th> <th>Reducción por Ajuste Negat.</th> <th>Total Salario menos Ajuste</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P1</td> <td>16,232</td> <td>-1,300</td> <td>14,932</td> </tr> <tr> <td>P2</td> <td>20,649</td> <td>-1,652</td> <td>18,997</td> </tr> <tr> <td>P3</td> <td>24,967</td> <td>-1,996</td> <td>22,971</td> </tr> <tr> <td>P4</td> <td>29,917</td> <td>-2,392</td> <td>27,525</td> </tr> <tr> <td>P5</td> <td>36,196</td> <td>-2,896</td> <td>33,300</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>40,209</td> <td>-3,216</td> <td>36,993</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>46,005</td> <td>-3,680</td> <td>42,325</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>NOTA:</u> El Salario Básico Neto y el Ajuste es igual para funcionarios con o sin dependientes.</p>	Grado Paso 1	Salario Básico Neto Anual	Reducción por Ajuste Negat.	Total Salario menos Ajuste	P1	16,232	-1,300	14,932	P2	20,649	-1,652	18,997	P3	24,967	-1,996	22,971	P4	29,917	-2,392	27,525	P5	36,196	-2,896	33,300	D1	40,209	-3,216	36,993	D2	46,005	-3,680	42,325
Grado Paso 1	Salario Neto Anual	Ajuste Positivo	Total Salario más ajuste																																																																																											
P1-D	15,166	675	15,841																																																																																											
S	14,304	635	14,939																																																																																											
P2-D	19,195	847	20,042																																																																																											
S	18,027	795	18,822																																																																																											
P3-D	23,104	1,020	24,124																																																																																											
S	21,600	951	22,551																																																																																											
P4-D	27,612	1,214	28,826																																																																																											
S	25,672	1,128	26,800																																																																																											
P5-D	33,318	1,449	34,767																																																																																											
S	30,776	1,339	32,115																																																																																											
P6-D	36,939	1,577	38,516																																																																																											
S	33,998	1,452	35,450																																																																																											
D2-D	42,172	1,736	43,908																																																																																											
S	38,627	1,592	40,219																																																																																											
Grado Paso 1	Salario Básico Neto Anual	Reducción por Ajuste Negat.	Total Salario menos Ajuste																																																																																											
P1	16,232	-1,300	14,932																																																																																											
P2	20,649	-1,652	18,997																																																																																											
P3	24,967	-1,996	22,971																																																																																											
P4	29,917	-2,392	27,525																																																																																											
P5	36,196	-2,896	33,300																																																																																											
D1	40,209	-3,216	36,993																																																																																											
D2	46,005	-3,680	42,325																																																																																											

100



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.5.4. Subsidio por familiares a cargo.	<p>\$700.00 al año por cada hijo cuando el funcionario tenga cónyuge a su cargo.                      \$300.00 al año por el padre, madre ó un hermano ó hermana siempre que el funcionario no tenga cónyuge a su cargo</p>	<p>\$450.00 al año por cada hijo.                      \$400.00 al año por cónyuge.</p>
5.5.5. Subsidio de educación	<p>\$3,000.00 por hijo al año máximo de acuerdo a la siguiente escala:                      Los primeros \$3,000.00 Reembolso 75%                      Los siguientes \$1,000.00 Reembolso 50%                      Los siguientes \$1,000.00 Reembolso 25%</p> <p>El subsidio se paga hasta que el hijo del funcionario cumple 21 años de edad. De 21 a 25 años de edad se cubre hasta que el hijo del funcionario obtiene un título académico ó bien hasta el cuarto año de estudios después de la secundaria superior.</p> <p>En caso de hijos minusválidos el subsidio máximo por educación será de \$3,750.00 por hijo al año.</p> <p>Se conceden gastos de viaje ida y vuelta una vez al año a los hijos de los funcionarios para visitar a los padres cuando se encuentran estudiando fuera del área del lugar de destino del funcionario.</p>	<p>\$660.00 por hijo al año desde su ingreso a la escuela hasta los 12 años.                      \$750.00 por hijo al año de 12 hasta los 25 años.</p> <p>No contempla subsidio de educación especial para hijos minusválidos.                      No se contempla el pago de gastos de viaje de los hijos de los funcionarios que estudian fuera del área del lugar de destino del funcionario.</p>

107

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5 Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																						
<p>5.5.6. Subsidio por misión é incentivo financiero.</p>	<p>Para lugares de destino fuera de Canadá y Estados Unidos de América.</p> <table border="1" data-bbox="378 892 453 1312"> <thead> <tr> <th colspan="2">CON FAMILIARES SIN FAMILIARES</th> </tr> <tr> <th>GRADOS</th> <th>A CARGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P4 é inferior</td> <td>\$3,000.00</td> </tr> <tr> <td>P5 y superior</td> <td>\$3,600.00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se otorga por un máximo de 5 años para un mismo lugar de destino que puede ser prorrogado hasta por dos años.</p> <p>Para determinados Lugares de destino considerados Areas difíciles se otorga un suplemento ó incentivo financiero cuyo importe anual es el siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="892 892 1058 1312"> <tbody> <tr> <td>Funcionarios con familiares a cargo</td> <td>\$2,400.00</td> </tr> <tr> <td>Funcionarios sin familiares a cargo</td> <td>\$1,200.00</td> </tr> </tbody> </table>	CON FAMILIARES SIN FAMILIARES		GRADOS	A CARGO	P4 é inferior	\$3,000.00	P5 y superior	\$3,600.00	Funcionarios con familiares a cargo	\$2,400.00	Funcionarios sin familiares a cargo	\$1,200.00	<p>Se proporciona ese subsidio únicamente para los lugares de destino considerados Areas Dificiles por el Instituto.</p> <p>En ese caso se proporciona:</p> <table border="1" data-bbox="415 892 582 1312"> <thead> <tr> <th colspan="2">PUESTO SIN DEPENDIENTES CON DEPENDIENTES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>P4 é inf.</td> <td>\$1,600.00</td> </tr> <tr> <td>P5 y sup.</td> <td>\$1,900.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>\$2,000.00</td> </tr> <tr> <td></td> <td>\$2,400.00</td> </tr> </tbody> </table>	PUESTO SIN DEPENDIENTES CON DEPENDIENTES		P4 é inf.	\$1,600.00	P5 y sup.	\$1,900.00		\$2,000.00		\$2,400.00
CON FAMILIARES SIN FAMILIARES																								
GRADOS	A CARGO																							
P4 é inferior	\$3,000.00																							
P5 y superior	\$3,600.00																							
Funcionarios con familiares a cargo	\$2,400.00																							
Funcionarios sin familiares a cargo	\$1,200.00																							
PUESTO SIN DEPENDIENTES CON DEPENDIENTES																								
P4 é inf.	\$1,600.00																							
P5 y sup.	\$1,900.00																							
	\$2,000.00																							
	\$2,400.00																							
<p>5.5.7. Prima ó subsidio de instalación por nombramiento ó traslado a un lugar oficial de destino.</p>	<p>- Al funcionario: subsidio equivalente a 30 días de viáticos a la tasa del lugar de destino.</p>	<p>- Al funcionario: Subsidio equivalente a 30 días de viáticos a la tasa del lugar de destino.</p>																						

100

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																																																										
<p>5.5.7. Prima ó subsidio de instalacion por nombramiento o traslado a un lugar oficial de destino. (continuación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A cada miembro de sus familiares a cargo que lo acompañan: Subsidio equivalente al 50% de los viáticos por 30 días cubiertos al funcionario.</li> <li>- Para algunos lugares oficiales de destino los funcionarios reciben además una cantidad global de \$300.00 para ellos y \$300.00 para cada uno de sus familiares a cargo en un máximo de tres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A la esposa: 15 días de viáticos.</li> <li>- Hijos dependientes mayores de 12 años, un máximo de tres que viajen con el funcionario: 15 días de viáticos.</li> <li>- Hijos dependientes menores de 12 años: 15 días a medio viático.</li> </ul>																																																										
<p>5.5.8. Prima de repatriación o pago por reconocimiento de servicios.</p>	<p>Al acreditar su instalación fuera del país de su último lugar de destino, los funcionarios cesantes recibirán una prima de repatriación de acuerdo a la siguiente escala:</p> <table border="1" data-bbox="952 871 1081 1919"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años de Servicio Reconocidos</th> <th colspan="2">Semanas de Sueldo</th> </tr> <tr> <th>Con familiares a cargo</th> <th>Sin familiares a cargo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>4</td><td>3</td></tr> <tr><td>2</td><td>8</td><td>5</td></tr> <tr><td>3</td><td>10</td><td>6</td></tr> <tr><td>4</td><td>12</td><td>7</td></tr> <tr><td>5</td><td>14</td><td>8</td></tr> <tr><td>6</td><td>16</td><td>9</td></tr> <tr><td>7</td><td>18</td><td>10</td></tr> <tr><td>8</td><td>20</td><td>11</td></tr> </tbody> </table>	Años de Servicio Reconocidos	Semanas de Sueldo		Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo	1	4	3	2	8	5	3	10	6	4	12	7	5	14	8	6	16	9	7	18	10	8	20	11	<p>El IICA hace un pago por reconocimiento de servicios a los funcionarios en cargos permanentes que renuncian o cuyo nombramiento no va a ser continuado por razones de salud, abolición de cargo, reducción de personal o en caso de muerte estando al servicio del IICA. El pago se hace de acuerdo a lo siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="952 1323 1081 1919"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años de Servicio Reconocidos</th> <th colspan="2">Semanas a Sueldo Básico</th> </tr> <tr> <th>Sin Depend.</th> <th>Con Depend.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2</td><td>4</td><td>8</td></tr> <tr><td>3</td><td>5</td><td>10</td></tr> <tr><td>4</td><td>6</td><td>12</td></tr> <tr><td>5</td><td>7</td><td>14</td></tr> <tr><td>6</td><td>8</td><td>16</td></tr> <tr><td>7</td><td>9</td><td>18</td></tr> <tr><td>8</td><td>10</td><td>20</td></tr> <tr><td>9</td><td>11</td><td>22</td></tr> </tbody> </table>	Años de Servicio Reconocidos	Semanas a Sueldo Básico		Sin Depend.	Con Depend.	2	4	8	3	5	10	4	6	12	5	7	14	6	8	16	7	9	18	8	10	20	9	11	22
Años de Servicio Reconocidos	Semanas de Sueldo																																																											
	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo																																																										
1	4	3																																																										
2	8	5																																																										
3	10	6																																																										
4	12	7																																																										
5	14	8																																																										
6	16	9																																																										
7	18	10																																																										
8	20	11																																																										
Años de Servicio Reconocidos	Semanas a Sueldo Básico																																																											
	Sin Depend.	Con Depend.																																																										
2	4	8																																																										
3	5	10																																																										
4	6	12																																																										
5	7	14																																																										
6	8	16																																																										
7	9	18																																																										
8	10	20																																																										
9	11	22																																																										

SCOTT

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS		IICA																	
	Años de Servicio Reconocidos	Semanas de Sueldo Con familiares Sin familiar a cargo	Años de Servicio Reconocidos	Semanas a Sueldo Básico Sin depend. Con depend.																
5.5.8. Prima de repatriación o pago por reconocimiento de servicios. (continuación)	9 10 11 12 ó más	22 24 26 28	10 11 12 ó más	12 13 14 24 26 28																
5.5.9. Prestación por fallecimiento	<p>En caso de defunción de un miembro del personal que sea titular de un contrato por período fijo o nombramiento de carrera que no tuviera lugar a prestación ninguna por la póliza de seguro de enfermedad ó accidentales se abonará a sus deudos una prestación de acuerdo a los años de servicio del funcionario de acuerdo a lo siguiente:</p> <table border="0"> <tr> <td><u>Años de Servicio</u></td> <td><u>Meses de Sueldo</u></td> </tr> <tr> <td>3 ó más</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9 ó más</td> <td>9</td> </tr> </table>				<u>Años de Servicio</u>	<u>Meses de Sueldo</u>	3 ó más	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9 ó más	9
<u>Años de Servicio</u>	<u>Meses de Sueldo</u>																			
3 ó más	3																			
4	4																			
5	5																			
6	6																			
7	7																			
8	8																			
9 ó más	9																			
	<p>En caso de muerte de un funcionario en cargo permanente con nombramiento regular y temporal en cargo permanente sus dependientes reconocidos tienen derecho a recibir un pago de acuerdo con los años de servicio prestados por el funcionario.</p> <p>Dicho pago se liquida a razón de un mes de sueldo, sin incluir los subsidios, por cada dos años de servicio, hasta un máximo de 5 meses.</p>																			

100



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.10. Traslado de efectos personales por nombramiento, traslado o repatriación.</p>	<p>Se autoriza el traslado de efectos personales, muebles y enseres del funcionario y sus dependientes.                      Regularmente el peso autorizado por vía de superficie para todos los países con excepción de Washington es:                      Funcionario.....1 000 kg                      Esposa..... 500 kg                      Hijos..... 300 kg                      Para el traslado a Washington, D.C.:                      Funcionarios con dependientes-5 000 kg                      Funcionarios sin dependientes-3 750 kg                      Las cantidades anteriores se transfieren al 50% en caso de vía aérea, salvo que el costo de ésta sea más reducida que la vía de superficie.</p>	<p>Se cubre a través de un subsidio que consiste en:                      a) Una suma alzada de \$2,750.00 como un monto total, tanto al funcionario soltero como al casado, con o sin dependientes reconocidos.                      b) Una cantidad adicional con base en los dependientes reconocidos y la distancia que se determina sumando el valor de todos los pasajes que le correspondan, del funcionario y sus dependientes, multiplicándola por 3.</p>
<p>5.5.11. Licencia o vacaciones anuales.</p>	<p>La licencia anual se acumula a razón de dos días y medio hábiles por mes completo del año civil en que el miembro del personal recibe sueldo de la Oficina.                      No pueden transferirse para acumularse más de 15 días de licencia anual de un año civil a otro.                      60 días es el máximo de licencia anual que puede ser acumulado.</p>	<p>Los funcionarios ganan vacaciones anuales a razón de 26 días laborables por año, lo que equivale a dos y un sexto día de trabajo por cada mes natural.                      Del total de 26 días de vacaciones anuales 13 no son acumulables y deben usarse dentro de los 18 meses siguientes a la fecha del cumplimiento del primer año de servicios de un período de nombramiento los siguientes períodos de vacaciones deben usarse dentro de los 12</p>

100

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.11. Licencia o vacaciones anuales. (continuación)</p>	<p>El máximo de vacaciones acumuladas por un funcionario podrá ser pagado en efectivo al cesar en sus funciones en la Organización.</p>	<p>meses siguientes a la fecha de vencimiento de la revisión del nombramiento. Pueden acumularse vacaciones con un número máximo de 52 días.</p> <p>El máximo de vacaciones acumuladas por un funcionario podrá ser pagado en efectivo al cesar en sus funciones en el Instituto.</p>
<p>5.5.12. Licencia en el país de origen o viaje a la Patria.</p>	<p>La licencia en el país de origen se otorga regularmente cuando el funcionario haya completado un período de 24 meses salvo los lugares de destino designados por el Director donde pueden establecerse ciclos de 18 y 12 meses.</p> <p>Para el disfrute de la licencia en el país de origen la Oficina concede a los miembros del personal aparte de los días de licencia anual el tiempo necesario para efectuar el viaje de ida y vuelta entre el lugar de destino y el de su residencia reconocida abonando además los gastos de viaje del funcionario y sus dependientes reconocidos para el efecto.</p>	<p>El viaje a la Patria o vacaciones a la residencia reconocida se otorga al funcionario y a sus dependientes reconocidos al término de su período de nombramiento de dos años y aceptar la continuación de su nombramiento por un período adicional.</p> <p>Para el efecto se proporcionan los gastos de viaje del funcionario y sus dependientes reconocidos.</p>

1000

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.13. Licencia por enfermedad.</p>	<p>La ausencia de más de tres días hábiles consecutivos que pueden contarse con cargo a licencia por enfermedad justificada por un médico debidamente habilitado.</p> <p>Ausencias no justificadas con certificado, que pueden considerarse como Licencia por enfermedad no deben exceder siete días por año civil.</p> <p>El máximo período permitido de licencia por enfermedad con goce de sueldo es de 6 meses en el curso de doce meses consecutivos y siempre y cuando el total de la licencia no exceda de nueve meses por cada período de cuatro años.</p>	<p>La enfermedad que incapacite a un funcionario hasta tres días no se considera licencia. Tiene carácter de permiso.</p> <p>Los funcionarios incapacitados por enfermedad por más de tres días deberán justificarlo con un certificado médico para acogerse a la licencia por enfermedad.</p> <p>Los funcionarios con nombramientos de tipo regular y los temporales en cargos permanentes podrán hacer uso de licencia por enfermedad hasta 3 meses con el 100% de su remuneración y los siguientes 3 meses con el 50% de su remuneración, dentro de un mismo año de un período de nombramiento. En un lapso de dos años la licencia no podrá excederse de 4 1/2 meses con 100% de remuneración y 4 1/2 meses con el 50%.</p>
<p>5.5.14. Licencia por maternidad.</p>	<p>A petición de la funcionaria autorizada y con el debido asesoramiento médico, se le permite empezar a disfrutar de su licencia de maternidad menos de seis semanas pero no menos de tres semanas antes de la fecha probable del parto. La licencia de maternidad durará 16 semanas a partir de la fecha en que se concede pero en ningún caso debe terminar antes de 10 semanas .....</p>	<p>La funcionaria que haya trabajado por lo menos durante 10 meses antes del tiempo estimado para el alumbramiento tiene derecho a disfrutar licencia remunerada por maternidad, acompañando el certificado médico.</p> <p>La licencia se concede por un total de 12 semanas calendario de las cuales puede tomar 6 antes de la fecha del alumbramiento y 6 después.</p>

100

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.14. Licencia por maternidad. (continuación)</p>	<p>contadas a partir de la fecha efectiva del parto. A las madres lactantes se les concede, además, tiempo suficiente diario para amamantar a sus hijos.</p>	<p>Cumplida la licencia anterior, la funcionaria puede usar las vacaciones que tiene acumuladas.</p>
<p>5.5.15. Evaluación del personal y aumentos de sueldo por mérito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las evaluaciones son realizadas por los superiores jerárquicos con relación al rendimiento, conducta y posibilidades de perfeccionamiento de los funcionarios.</li> <li>- Las evaluaciones se llevan a cabo con la frecuencia que el puesto y el rendimiento del interesado lo exijan y por lo menos una vez al año.</li> <li>- De acuerdo a los resultados de la evaluación el funcionario podrá tener derecho a aumento de sueldo dentro del mismo grado. El tiempo mínimo que debe pasar un funcionario en determinado escalón de su grado para tener derecho a aumento de sueldo es de un año en los puestos comprendidos de P1-I a P6-IV.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realizan evaluaciones de los servicios que presta cada funcionario.</li> <li>- La evaluación es bienal y es la base para considerar aumentos de sueldo por méritos, por lo tanto los aumentos de sueldo dentro de un mismo grado son realizados cada dos años de acuerdo a los resultados de la evaluación.</li> <li>- Asimismo, el resultado de la evaluación es el criterio básico para la continuación del nombramiento del funcionario, la reducción del período del nombramiento ó para la no continuación del mismo.</li> </ul>





5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.5.16. Traslado entre Organizaciones.	La cláusula 480.2 del Reglamento del Personal estipula que los funcionarios trasladados a la Organización de los Estados Americanos no percibirán la prima de repatriación ni ningún otro pago por cese, pero todas las cantidades por esos derechos se transferirán a la Organización donde vayan a prestar sus servicios.	No se contempla específicamente ese tipo de traslado.
5.5.17. Edad de Jubilación.	Los miembros del personal se jubilan al terminar el mes en que cumplen los 60 años de edad.	La edad de jubilación obligatoria del personal regular es de 65 años.



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias del Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.5.18. Indemnización.	<p>Los miembros del personal cuyo nombramiento se rescinde por terminación o abolición del puesto reciben una indemnización de acuerdo a lo siguiente:</p> <p><u>Años de Funcionarios</u>    <u>Funcionarios por Servicio de Carrera</u>    <u>período determ.</u></p> <p>Menos de 1                    -                    Una semana de sueldo por cada mes que que de de contrato, pero la indemnización no será inferior al sueldo al de 3 meses</p> <p>1                                -                    3 meses</p> <p>2                                3 meses</p> <p>3                                3 meses</p> <p>4                                4 meses</p> <p>5                                5 meses</p> <p>6                                6 meses</p> <p>7                                7 meses</p> <p>8                                8 meses</p> <p>9                                9 meses</p> <p>10                               9.5 meses</p> <p>11                               10 meses</p> <p>12                               10.5 meses</p> <p>13                               11 meses</p> <p>14                               11.5 meses</p> <p>15</p> <p>ó más                        12 meses</p>	<p>Los funcionarios cuyo nombramiento se rescinde por abolición de cargo o reducción de personal reciben, el pago de siete días por cada mes que falte para completar el período de nombramiento con un mínimo de 30 días basado en el sueldo a que tenga derecho.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.19. Administración del Fondo de Pensiones.</p>	<p>La Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas a la cual pertenece la OPS a través de la Organización Mundial de la Salud es la Caja establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas para proporcionar prestaciones de jubilación, fallecimiento e incapacidad.</p> <p>La Caja es administrada por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, por un Comité de Pensiones del personal para cada una de las organizaciones afiliadas y por una Secretaría para el Comité Mixto el cual designa un Comité Permanente cuando aquel no se reuna.</p>	<p>La Comisión de Jubilaciones y Pensiones de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos -OEA- a la cual pertenece el IICA está integrada por tres Miembros y un Secretario-Tesorero.</p> <p>Un miembro es designado por el Consejo de la Organización de los Estados Americanos, otro miembro es el Secretario General o la persona por él designada y el tercer miembro es electo anualmente por el personal de la OEA.</p> <p>El Secretario-Tesorero nombrado por el Secretario General es el principal funcionario ejecutivo del Fondo de Jubilaciones y Pensiones.</p>
<p>5.5.20 Aportaciones al Fondo de Pensiones</p>	<p>El afiliado paga aportaciones a la Caja a razón del 7% de su remuneración sujeta a descuento y la Organización lo hace a razón del 14% de dicha remuneración.</p> <p>Las aportaciones del afiliado a la Caja devengan intereses cada año o parte del año.</p>	<p>El participante paga aportaciones al Fondo a razón del 7% de su remuneración pensionable y el Instituto lo hace a razón del 14% de dicha remuneración.</p> <p>El interés semianual devengado por los créditos anteriores se acredita a la cuenta del participante.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

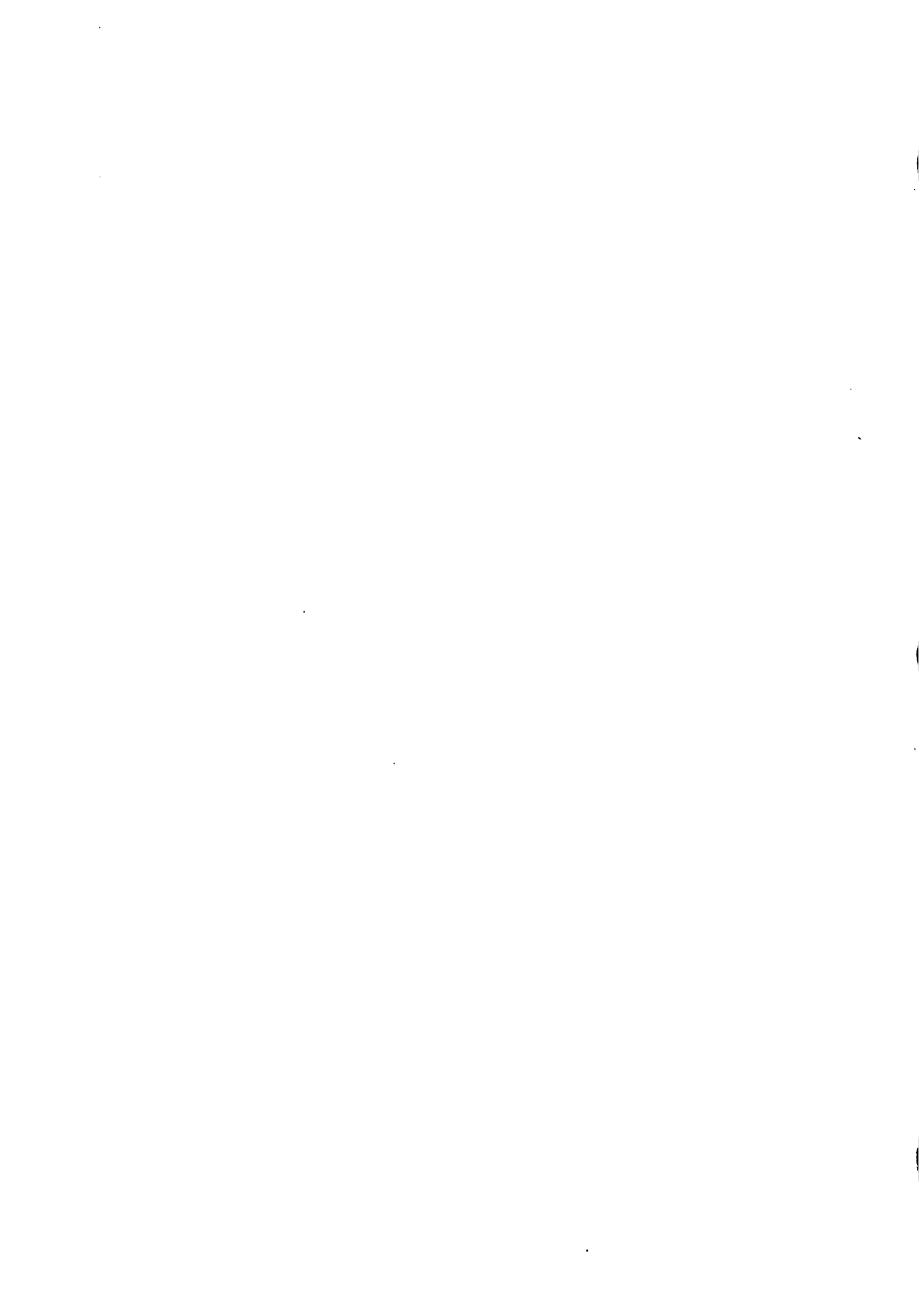
AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.21. Liquidación por cese en el empleo.</p>	<p>Se paga liquidación por cese en el empleo a todo afiliado que, al cesar en el servicio, sea menor de sesenta años o que cese en el servicio a los sesenta años pero no tenga derecho a prestación de jubilación.</p> <p>Se liquida en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los afiliados con menos de 5 años el monto de sus propias aportaciones.</li> <li>- Los afiliados con 5 años ó más el monto de las aportaciones incrementando en un 10% por cada año de afiliación después de los primeros cinco años hasta un máximo de 100%.</li> </ul>	<p>Al separarse del empleo el participante sin derecho a prestación de jubilación recibe la suma total de su crédito personal y aquella parte de su crédito institucional y los intereses acumulados que se indica a continuación:</p> <p>Participación de menos de 5 años - Nada                      Participación de más de 5 años pero menos de 6 años .....50%                      Por cada año subsiguiente de participación en exceso de 5 años..... 5%</p>
<p>5.5.22. Afiliación ó participación del Fondo de Pensiones.</p>	<p>Participa todo funcionario regular cuando empiece a trabajar con un nombramiento de seis meses o más o cuando cumpla seis meses de servicios sin interrupción de más de 30 días.</p> <p>La afiliación termina cuando se pague una prestación al afiliado o por cuenta de él, ó cuando la organización que lo emplee deje de ser una organización afiliada.</p> <p>El período de afiliación de un afiliado que es empleado remunerado se cuenta desde la fecha en que comienza su afiliación hasta la fecha en que ésta cesa.</p>	<p>Todos los empleados regulares excepto aquellos empleados por un corto período, son incorporados al Fondo de Jubilación y Pensiones.</p> <p>Las fechas en que son elegibles los nuevos empleados para participar en el Plan de Jubilación y Pensiones son el 1º de enero y el 1º de julio.</p>





5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.22. Afiliación ó participación del Fondo de Pensiones. (continuación)</p>	<p>Los períodos de licencia sin sueldo se incluyen en el período de afiliación si la Caja recibe las aportaciones en su totalidad ya sea por el interesado ó por la Organización.</p> <p>El período de afiliación puede aumentar se si el afiliado valida o restablece períodos anteriores de afiliación en la Organización ú otra organización afiliada.</p>	
<p>5.5.23. Prestaciones de Jubilación.</p> <p>5.5.23.1. Jubilación Forzosa</p>	<p>Se paga una prestación de jubilación a todo afiliado que cese en el servicio a la edad de 60 años o después de ella y cuyo período de afiliación haya sido de cinco años o más.</p> <p>Dicha prestación se paga a los afiliados que hayan ingresado a la Caja antes del 1º de enero de 1983, sobre la base del monto ordinario anual que se obtiene multiplicando el número de años del período de afiliación, hasta un máximo de 30, por la quincuagésima parte de la remuneración media final y el número de años del período de afiliación que excedan de 30, hasta un máximo de 5 por la centésima parte de la remuneración media final.</p>	<p>La jubilación forzosa es a los 65 años de edad, con no menos de 15 años de afiliación.</p> <p>Los afiliados al acogerse a la jubilación forzosa pueden optar por recibir, en dinero en efectivo una tercera parte del valor actuarial de sus jubilaciones.</p> <p>La jubilación forzosa es vitalicia.</p> <p>La cuantía de la jubilación forzosa se determina multiplicando por el número de años de afiliación del interesado hasta un máximo de 30 el 2% del promedio de su remuneración pensionable durante sus últimos 5 años de afiliación remunerada.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.23. Prestaciones de Jubilación.</p> <p>5.5.23.1. Jubilación Forzosa (cont.)</p>	<p>Cuando los afiliados hayan ingresado a la Caja el 1º de enero de 1983 ó después, la prestación se paga sobre la base del monto ordinario anual que se obtiene multiplicando.</p> <p>a) Los primeros 5 años del período de afiliación por el 1.5% de la remuneración media final;</p> <p>b) Los 5 años siguientes del período de afiliación por el 1.75% de la remuneración media final; y</p> <p>c) Los años del período de afiliación que excedan de 10, hasta un máximo de 25, por el 2% de la remuneración media final.</p> <p>Sin embargo, la prestación se paga sobre la base del monto mínimo anual que se obtiene multiplicando el número de años del período de afiliación hasta un máximo de 10 por la menor de las 2 cantidades siguientes: 180 dólares ó la trigésima parte de la remuneración media final, en caso de que la prestación calculada en esta forma sea mayor que la suma establecida.</p> <p>No obstante, el monto anual de la prestación, cuando ninguna otra prestación sea pagadera a cuenta del afiliado, no es inferior a la cifra que es más pequeña de las 2 siguientes: 300 dólares ó la remuneración media final del afiliado.</p>	<p>Cuando el período de afiliación excede de 30 años se agrega el 1 2/3% del promedio final de la remuneración por cada año de afiliación en exceso de 30, hasta un máximo de 10.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.23. Prestaciones de Jubilación.</p> <p>5.5.23.1. Jubilación Forzosa. (cont.)</p> <p>5.5.23.2. Jubilación anticipada</p>	<p>La prestación que se paga sobre la base del monto ordinario anual puede ser permitida por el afiliado por una suma global.</p> <p>Se paga una prestación de jubilación anticipada a todo afiliado que en el momento del cese en el servicio sea mayor de 55 años pero menor de 60 y cuyo período de afiliación sea de 5 años o más.</p> <p>La prestación se paga según el monto ordinario anual de la prestación correspondiente a cada año o parte de año en que la edad del afiliado al cesar en el servicio sea inferior a 60 años a razón del 1% por año si el período de afiliación es de 30 años o más; 2% por año si es de 25 años o más y 6% por año si el período de afiliación es de menos de 25 años.</p> <p>La prestación puede ser permitida por el afiliado por una suma global.</p>	<p>Puede obtenerse jubilación anticipada a los 55 años de edad o más, pero menos de 65, con 15 años o más de afiliación.</p> <p>Los afiliados al acogerse a la jubilación anticipada pueden optar por recibir, en dinero en efectivo, una tercera parte del valor actuarial de sus jubilaciones.</p> <p>La jubilación anticipada es vitalicia.</p> <p>La cuantía de la jubilación anticipada se determina multiplicando por el número de años de afiliación del interesado hasta un máximo de 30, el 2% del promedio de su remuneración pensionable durante sus últimos 5 años de afiliación remunerada.</p> <p>Cuando el período de afiliación excede de 30 años se agrega 1/3 del promedio final de la remuneración por cada año de afiliación en exceso de 30 hasta un máximo de 10.</p> <p>Sin embargo, la cuantía de esta jubilación se ajusta aplicándose un factor</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.5.23.2 Jubilación anticipada. (continuación)		<p>actuarial de reducción que compense el mayor valor de la jubilación por concederse a personas con menos de 65 años de edad.</p>
5.5.23.3 Jubilación diferida	<p>Se paga una jubilación diferida a todo afiliado que al cesar en el servicio es menor de 60 años y cuyo período de afiliación es de 5 años o más.</p> <p>Dicha prestación se paga con arreglo al monto ordinario anual para las prestaciones de jubilación y se comienza a pagar al cumplir el afiliado 60 años de edad, o bien después de los 55 años, reduciendo en éste último caso la prestación de acuerdo a lo establecido para las prestaciones de jubilación anticipada.</p>	<p>Corresponde a los ex-afiliado de 65 años de edad que hayan dejado de participar en el Plan con menos de 65 años de edad y 15 de afiliación o más y no hayan retirado sus fondos acreditados en sus cuentas individuales, ni se hayan acogido a la jubilación anticipada.</p> <p>Los ex-afiliados al acogerse a la jubilación diferida pueden optar por recibir, en dinero efectivo, una tercera parte del valor actuarial de sus jubilaciones.</p>
5.5.23.4 Jubilación por incapacidad.	<p>Esta prestación puede ser permutada por el afiliado por una suma global.</p> <p>Tiene derecho a recibir una pensión de invalidez el afiliado que a juicio del Comité Mixto, y de acuerdo al examen médico correspondiente, quede incapacitado para seguir prestando sus servicios razonablemente.</p> <p>La pensión se hace efectiva desde el momento del cese en el servicio y continúa mientras dura la incapacidad siempre que a partir de los 55 años de edad del afiliado se estime que la incapacidad es de carácter permanente.</p>	<p>La jubilación diferida es vitalicia.</p> <p>Corresponde a los afiliados de cualquier edad que por impedimento físico o mental se les termine su nombramiento después de 5 años de afiliación.</p> <p>La cuantía de la jubilación por incapacidad se establece en igual forma que la de las demás jubilaciones pero se asume que, al jubilarse, el afiliado menor de 65 años de edad, cuenta con 65 años de edad y el afiliado con 5 a 15 años de afiliación cuenta con 15 años de afiliación.</p>





5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.23.4 Jubilación por incapacidad. (continuación)</p>	<p>Si la edad del afiliado es de 60 años la prestación se efectúa sobre la base del monto anual ordinario o mínimo según proceda, aplicable a las pensiones de jubilación; si el afiliado cuenta con menos de 60 años la pensión se abona sobre la base del monto de la pensión de jubilación que sería abonable si el afiliado permaneciera en servicio hasta la edad de 60 años y su remuneración media final no hubiera variado.</p> <p>No obstante, el monto anual de la prestación no será inferior a 500 dólares o a la remuneración media final del afiliado.</p>	
<p>5.5.24. Pensión de viudez y de los hijos y familiares secundarios.</p>	<p>Se abona una pensión de viudez al esposo o esposa supérstite del afiliado que tenga derecho a percibir una pensión de jubilación, jubilación anticipada, jubilación diferida o invalidez en la fecha de su fallecimiento.</p> <p>Se paga una pensión a los hijos menores de 21 años y solteros o incapacitados de cualquier edad del afiliado con derecho a recibir una pensión de jubilación, jubilación anticipada o invalidez o que haya fallecido durante su permanencia en el empleo.</p>	<p>Corresponden pensiones a los familiares del afiliado fallecido en servicio activo con no menos de 5 años de afiliación o del jubilado, conforme se señala a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los hijos solteros menores de 18 años;</li> <li>- Los hijos solteros menores de 21 estudiantes a tiempo completo;</li> <li>- Los hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;</li> <li>- Las viudas o viudos de cualquier edad mientras no contraigan nuevo matrimonio.</li> </ul>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
<p>5.5.24. Pensión de viudez y de los hijos y familiares secundarios. (continuación).</p>	<p>Existe previsión para pago de pensión de familiares secundarios a cargo bajo ciertas condiciones.</p>	<p>Al fallecer un afiliado con menos de 5 años de afiliación, su cónyuge viudo recibe el 50% de los fondos acumulados en su cuenta individual y sus hijos el otro 50%.</p>
<p>5.5.25. Seguro de Vida Básico.</p>	<p>El seguro de vida colectivo se otorga a todos los funcionarios con contrato de un año o más y cubre de \$3,000 a \$130,000 de acuerdo a la Remuneración Anual Pensionable del funcionario. El seguro protege asimismo, contra la pérdida accidental de la vida, las extremidades y la visión. Una parte de la prima es cubierta por el funcionario y la otra por la Organización. Existe otro seguro colectivo de vida que es voluntario que cubre del 50 al 300% del sueldo neto anual de los funcionarios.</p>	<p>El Personal Profesional Internacional está cubierto de acuerdo con el sueldo básico anual ajustado al próximo millar más alto, multiplicado por tres hasta la edad de 65 años. El 50% de ese Seguro es pagado por el IICA y el 50% por el funcionario. Este seguro incluye cobertura por la pérdida accidental de la vida, de la vista y el desmembramiento. Los funcionarios del personal profesional internacional pueden obtener un seguro adicional de muerte accidental e invalidez de \$5,000 a \$100,000. Hasta una cobertura de \$10,000 el IICA cubre el 100% de la prima de ese Seguro.</p>
<p>5.5.26. Seguro de enfermedad.</p>	<p>Los miembros del personal contratados por un año o más participan en el Seguro de Enfermedad del Personal y tienen derecho, lo mismo que sus dependientes a cargo a las prestaciones de dicho seguro de conformidad con el reglamento establecido. Los miembros</p>	<p>Todos los miembros del Personal Profesional Internacional y sus dependientes reconocidos pueden acogerse al Seguro de Salud y Gastos Médicos de Mayor cuantía.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.5. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Internacional

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.5.26. Seguro de enfermedad. (continuación).	del personal contribuyen al pago de la póliza de seguro, en igual proporción a lo que abona la Organización.	<p>La Prima de ese seguro es cubierta el 50% por el IICA y 50% por el funcionario casado con dependientes. En el caso de funcionarios solteros sin dependientes el IICA cubre el 25% y el funcionario el 75% de la prima.</p> <p>Existen otros Seguros Colectivos en el IICA cuyas primas son cubiertas 100% por los interesados.</p>



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.6. Normas Reglamentarias de Personal Nacional Profesional y de Servicios Generales

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.6.1. Reglamento de Personal.	La OPS tiene un solo Reglamento de Personal que se aplica al personal de profesionales internacionales, nacionales y de servicios generales.	El IICA tiene un Reglamento de Personal Profesional Internacional y otro de Personal Nacional Profesional y de Servicios Generales.
5.6.2. <u>Clasificación de Personal Nacional</u>	<p><u>Personal Profesional</u>            Igual clasificación que la de Personal Profesional Internacional. (Apartado 5.5.2.).</p> <p><u>Personal de Servicios Generales</u>            G1 - Mensajero, Despachador, Guardia Portero.            G2 - Oficinista Mecanógrafo, Chofer, Operador de Mimeógrafo, Mensajero, Operador de Teléfono, Guardia.            G3 - Oficinista, Oficinista-Mecanógrafo            G4 - Mecanógrafo bilingüe, Oficinista, Secretaria, Oficinista de Contabilidad, Oficinista de Personal.            G5 - Secretaria Bilingüe, Oficial de Contabilidad, Oficial Administrativo.</p>	<p><u>Personal Profesional</u>            Se clasifica el Personal Profesional de acuerdo a sus grados profesionales en las siguientes clases:            PN-1            PN-2            PN-3</p> <p><u>Personal de Servicios Generales</u>            A8 - Conserje, Mensajero, Aseador Guardian, Operador de Máquina, Ayudante.            A7 - Dibujante, Chofer, Mecánico, Conserje, Mensajero, Aseador, Guardian, Operador de Máquina Ayudante.            A6 - Recepcionista, Oficinista, Chofer, Dibujante, Conserje, Operador de Máquina, Ayudante.            A5 - Oficinista, Secretaria Recepcionista, Secretaria, Dibujante, Chofer, Operador de Máquina, Ayudante.            A4 - Auxiliar en Administración, Auxiliar en Compras, Auxiliar en Contabilidad, Auxiliar en Investigac.</p>





5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.6. Normas Reglamentarias de Personal Nacional Profesional y de Servicios Generales

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA								
5.6.2. Clasificación de Personal Nacional. (continuación)	<p>G6 - Secretaria principal, Asistente Técnico, Asistente Administrativo, Asistente de Información, Asistente de Contabilidad.</p> <p>G7 - Veterinario Jr., Asistente Administrativo, Asistente de Contabilidad</p> <p>G8 - Asistente de Investigación, Contador.</p>	<p>A3 - Asistente en Administración, Asistente en Compras, Asistente en Contabilidad, Asistente en Publicaciones, Asistente en Investigación, Asistente en Mantenimiento, Asistente en Transporte, Asistente en Biblioteca, Asistente en Documentación, Archivo, Secretaria Bilingüe, Secretaria Ejecutiva Asistente.</p> <p>A2 - Adjunto en presupuesto, Adjunto en Administración, Adjunto en Compras, Adjunto en Personal, Adjunto en Contabilidad, Adjunto en Relaciones Oficiales, Adjunto en Publicaciones, Adjunto en Investigación, Adjunto en Documentación, Secretaria Ejecutiva Adjunta.</p> <p>A1 - Principal en Protocolo, Principal en Presupuesto, Principal en Administración, Principal en Contabilidad, Principal en Relaciones Oficiales, Principal en Investigación.</p>								
5.6.3. Escala de Salarios en Brasil en el paso 1.	<p><u>Personal Profesional</u> La misma escala que para el personal profesional internacional pagada en dólares (Apartado 5.5.2.)</p>	<p><u>Personal Profesional</u></p> <table border="1" data-bbox="405 892 642 1908"> <tr> <td>Clase</td> <td>Neto Apual, efectivo a partir de Noviembre de 1982</td> </tr> <tr> <td>PN-1</td> <td>Cr/ 3'157,392</td> </tr> <tr> <td>PN-2</td> <td>4'053,504</td> </tr> <tr> <td>PN-3</td> <td>5'020,080</td> </tr> </table>	Clase	Neto Apual, efectivo a partir de Noviembre de 1982	PN-1	Cr/ 3'157,392	PN-2	4'053,504	PN-3	5'020,080
Clase	Neto Apual, efectivo a partir de Noviembre de 1982									
PN-1	Cr/ 3'157,392									
PN-2	4'053,504									
PN-3	5'020,080									



5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA  
 5.6. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Nacional y de Servicios Generales

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA																																				
5.6.3. Escala de Salarios en Brasil en el paso 1.	<p>Personal de Servicios Generales</p> <p>Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase</th> <th>Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>G1</td><td>Cr/ 819,000</td></tr> <tr><td>G2</td><td>1'068,660</td></tr> <tr><td>G3</td><td>1'375,710</td></tr> <tr><td>G4</td><td>1'702,120</td></tr> <tr><td>G5</td><td>2'129,350</td></tr> <tr><td>G6</td><td>2'500,210</td></tr> <tr><td>G7</td><td>2'771,410</td></tr> <tr><td>G8</td><td>3'070,970</td></tr> </tbody> </table>	Clase	Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982	G1	Cr/ 819,000	G2	1'068,660	G3	1'375,710	G4	1'702,120	G5	2'129,350	G6	2'500,210	G7	2'771,410	G8	3'070,970	<p>Personal de Servicios Generales</p> <p>Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase</th> <th>Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>A8</td><td>Cr/ 411,564</td></tr> <tr><td>A7</td><td>541,548</td></tr> <tr><td>A6</td><td>685,152</td></tr> <tr><td>A5</td><td>901,632</td></tr> <tr><td>A4</td><td>1'186,476</td></tr> <tr><td>A3</td><td>1'563,576</td></tr> <tr><td>A2</td><td>1'986,288</td></tr> <tr><td>A1</td><td>2'453,448</td></tr> </tbody> </table>	Clase	Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982	A8	Cr/ 411,564	A7	541,548	A6	685,152	A5	901,632	A4	1'186,476	A3	1'563,576	A2	1'986,288	A1	2'453,448
Clase	Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982																																					
G1	Cr/ 819,000																																					
G2	1'068,660																																					
G3	1'375,710																																					
G4	1'702,120																																					
G5	2'129,350																																					
G6	2'500,210																																					
G7	2'771,410																																					
G8	3'070,970																																					
Clase	Neto Anual, efectivo a partir de Noviembre de 1982																																					
A8	Cr/ 411,564																																					
A7	541,548																																					
A6	685,152																																					
A5	901,632																																					
A4	1'186,476																																					
A3	1'563,576																																					
A2	1'986,288																																					
A1	2'453,448																																					
5.6.4. Subsidio familiar	<p>Para el Personal de Servicios Generales en general se concede en la forma siguiente (noviembre 1982):</p> <p>Cr/ 76,936 neto por año por cada hijo dependiente.</p> <p>Cr/ 24,600 neto por año por esposa/esposo dependiente.</p> <p>Cr/ 24,600 neto por año por dependientes secundarios.</p>	<p>Se concede ese subsidio de acuerdo al Régimen Laboral Brasileño que estipula otorgar al trabajador el 5% del salario mínimo regional por hijo hasta 14 años de edad.</p>																																				
5.6.5. Subsidio por Lenguaje	<p>Por conocimiento de un lenguaje diferente al materno necesario para su trabajo para el personal de Servicios Generales</p> <p>Cr/ 106,500 neto por año</p>	<p>No se concede ese subsidio.</p>																																				

11111

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.6. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Nacional y de Servicios Generales

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA										
5.6.6. Reconocimiento de años de servicio.	<p>Se concede al personal dos pasos dentro de su mismo grado al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio.</p> <p>Este subsidio se concede tanto al personal de Servicios Generales como al de Profesionales Nacionales e Internacionales.</p>	<p>Se concede al personal diplomas y las siguientes cantidades al cumplir años de servicio:</p> <table border="0"> <tr> <td>5 años .....</td> <td>US\$ 50.00</td> </tr> <tr> <td>10 años .....</td> <td>100.00</td> </tr> <tr> <td>15 años .....</td> <td>175.00</td> </tr> <tr> <td>20 años .....</td> <td>300.00</td> </tr> <tr> <td>25 años .....</td> <td>500.00</td> </tr> </table>	5 años .....	US\$ 50.00	10 años .....	100.00	15 años .....	175.00	20 años .....	300.00	25 años .....	500.00
5 años .....	US\$ 50.00											
10 años .....	100.00											
15 años .....	175.00											
20 años .....	300.00											
25 años .....	500.00											
5.6.7. Seguridad Social y Seguros.	<p>El Personal Nacional participa en el Plan de Pensiones de OPS indicado para el Personal Profesional, con igual participación asimismo, en los Seguros de vida, de Enfermedad y de Accidente. Se conceden iguales prestaciones cuando a fallecimiento y licencias anuales por enfermedad y por maternidad.</p>	<p>El Personal Nacional participa en los planes de Seguridad Social de los países donde trabaja, tanto en lo referente a Salud como a planes de retiro. Se cubre un Seguro de Vida Básico de US\$2,000.00 cuya prima es cubierta por el Instituto. En el caso de Brasil los empleados participan del Sistema de Asistencia Médico-Hospitalaria. La licencia de maternidad es de 84 días.</p>										
5.6.8. Vacaciones Anuales	<p>Se conceden licencias anuales de vacaciones iguales al personal profesional internacional.</p>	<p>- Se otorgan y administran de acuerdo al país, en el caso de Brasil se conceden 30 días calendario por año.</p>										
5.6.9. Evaluaciones y aumento de salario por mérito	<p>En base a evaluaciones anuales el personal puede ser aumentado en su salario dentro del nivel en que está clasificado;</p>	<p>En base a evaluaciones, el personal puede ser aumentado en su salario dentro del nivel en que está clasificado.</p>										

SCOTT

5. ANALISIS COMPARATIVO DE ALGUNOS ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE OPS E IICA

5.6. Normas Reglamentarias de Personal Profesional Nacional y de Servicios Generales

AREA DE ANALISIS	OPS	IICA
5.6.10. Asociaciones de Personal.	<p>- Existe una Asociación de Personal del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, la cual es filial de la Asociación de Personal de la OPS con sede en Washington, D.C.</p>	<p>- Existe una Asociación de Personal del IICA con sede en San José, Costa Rica</p>
5.6.11. Apelaciones del personal.	<p>Todo miembro del personal de acuerdo al Reglamento de Personal tiene derecho a apelar contra cualquier medida administrativa o decisión que considere afecte su situación de funcionario.</p>	<p>Todo miembro del personal de acuerdo a los Reglamentos de Personal Profesional y de Personal Nacional Profesional y de Servicios Generales tiene derecho a apelar contra cualquier medida administrativa o decisión que considere afecte su situación de funcionario.</p>

117



## 6. DISCUSION SOBRE LA POSIBLE TRANSFERENCIA DEL CPFA AL IICA

### 6.1 Objetivos y antecedentes del CPFA

Los objetivos del Centro, si bien han ido adecuándose a través de los años, responden a un sólo propósito, la prevención, control y erradicación de la fiebre aftosa en las Américas.

Como ha sido indicado, el primer mandato para que la Oficina Sanitaria Panamericana participara en la organización del Centro provino de la Resolución XX en la XIII Conferencia Sanitaria Panamericana realizada en la República Dominicana en octubre de 1950, condicionando dicha participación hasta el momento en que alguna otra Agencia Especializada de la OEA estuviera en condiciones de encargarse del mismo. En la misma resolución fue considerado que en ese tiempo la OPS era la única Agencia Especializada de la OEA que disponía de un servicio de Veterinaria.

El Centro fue organizado e integrado a la estructura de la Oficina Sanitaria Panamericana. Habiendo alcanzado dentro de la misma, desde su fundación hasta la fecha, un desarrollo altamente notable, habiendo recibido de dicha Organización el máximo apoyo a través de los años para la ampliación de su infraestructura a fin de poder prestar un mejor servicio de cooperación técnica a los países del hemisferio, así como para desarrollar más efectivamente sus actividades de investigación.

La XX Conferencia Sanitaria Panamericana celebrada en Grenada en octubre de 1978 trajo a consideración nuevamente la ubicación del Centro dentro de la OPS solicitando al Director de la OPS en su Resolución XIX estudiara la posibilidad de transferir las responsabilidades de la OPS con relación al CPFA a alguna entidad más estrechamente vinculada con la Agricultura.

Como ha sido señalado, en mayo de 1979 fue establecido dentro del IICA el Programa de Salud Animal el cual a partir de esa fecha empezó a participar en actividades de cooperación técnica en esa área en apoyo de los gobiernos de los países miembros del Instituto.

El establecimiento de dicho Programa dentro del IICA, con participación directa en las áreas de salud animal relacionadas al sector agrícola ha propiciado al Instituto la posibilidad de ser elegible para, eventualmente, adquirir las responsabilidades del Centro.

1941

## 6.2 Organización y estructura administrativa de la OPS y el IICA

Como ha sido presentado ambas instituciones cuentan con una organización y estructura administrativa a nivel internacional para realizar las actividades que tienen encomendadas por sus respectivos mandatos institucionales y de sus cuerpos directivos.

Las dos instituciones tienen similares órganos directivos; en la OPS están representados los países miembros por oficiales del sector salud y en el IICA por oficiales del sector agrícola.

En cuanto al número de gobiernos y países miembros de cada institución, existe la diferencia que la OPS, tiene 34 países miembros y 3 gobiernos participantes y el IICA tiene 29 países miembros. Antigua y Barbuda, San Vicente y Granadinas y Bahamas han manifestado su interés para ingresar al IICA. Cuba es un país miembro del IICA de acuerdo a la Convención Multilateral del Instituto de 1944 y sigue conservando ese estado de acuerdo a la nueva Convención del Instituto de 1979.

De acuerdo a lo anterior en cuanto a países miembros la diferencia entre ambas instituciones sería la membresía de Belice en OPS. En caso de que se efectuara la transferencia del Centro de una Institución a otra tendría que buscarse un mecanismo a través del cual se pudiera atender a Belice en caso de requerir cooperación del Centro.

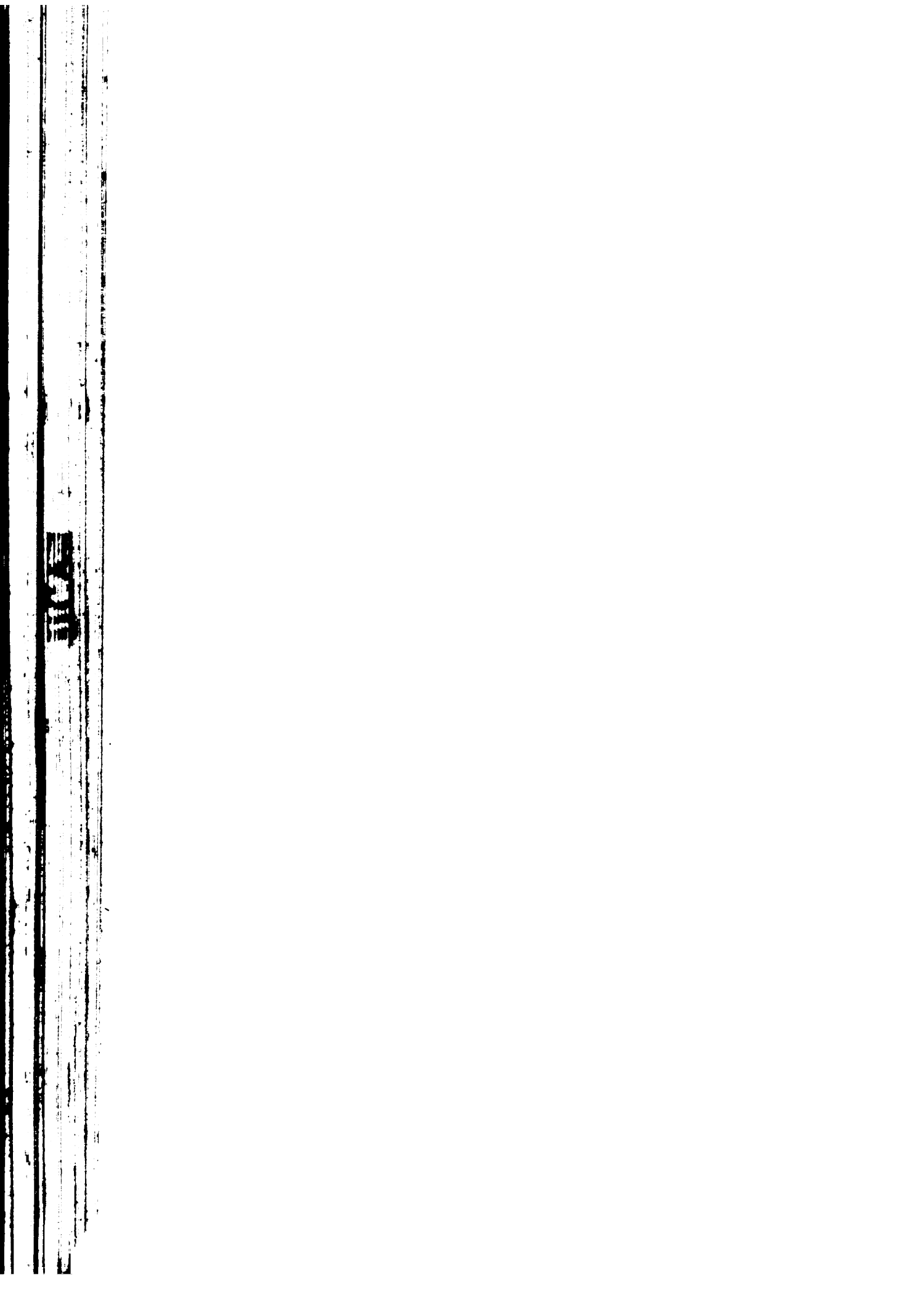
Ambas organizaciones tienen Acuerdos Básicos con el Gobierno de Brasil en condiciones similares, aquí igualmente no existe mayor diferencia.

Con relación a la estructura administrativa en sí, como ha sido mencionado la sede de la OPS se encuentra en Washington, D.C. y la de IICA en San José, Costa Rica. Para efectos de adquisiciones de equipos y materiales para el Centro, es ventajosa la ubicación de la sede de la OPS ya que los Estados Unidos son los principales proveedores de los mismos. En el año 1982, el Centro tramitó 79 órdenes de compra a través de la Oficina de Compras de OPS en Washington por un valor de US\$376,760.00. En caso que fuera necesario el IICA tendría que ampliar su infraestructura de su Oficina en Washington para cubrir esa demanda de tramitación de adquisiciones.

Las dos organizaciones tienen similares estructuras administrativas en sus sedes si bien por la naturaleza y amplitud de sus funciones la oficina de administración de OPS tienen más personal que las del IICA; en el apartado siguiente se muestra el apoyo administrativo que recibe el Centro de la sede central de OPS.

## 6.3 Apoyo administrativo y técnico de la sede central de la OPS al CPFA

El presupuesto regular de la OPS proveniente de cuotas para el bienio 1982'1983 asciende a la cantidad de EUA\$100'797,300.00, mientras que el presupuesto regular del Centro es de



EUA\$6'031,400.00, que representa el 5.98% del presupuesto regular de la Organización.

De la Dirección Administrativa de la sede central de la OPS, el CPFA recibe apoyo directo a través del área de Servicios Administrativos que comprende los Departamentos de Presupuesto y Finanzas, de Conferencias y Servicios Generales, de Administración y Servicios de Computadoras, de Personal y Oficina de Compras.

El presupuesto del área de Servicios Administrativos para el bienio 1982-1983 es de EUA\$11'488,490.00.

De acuerdo con la cifra anterior de costo de servicios administrativos y considerando que el presupuesto del Centro representa el 5.98% del presupuesto regular de la Organización el costo equivalente de apoyo administrativo de la sede central de la OPS al CPFA sería de EUA\$687,012.00 por dos años.

Además de lo anterior, el Centro recibe apoyo técnico del Programa de Salud Pública Veterinaria en la sede central.

Si consideramos que el presupuesto total para el bienio 1982-1983 para el Programa de Salud Pública Veterinaria, sin incluir Control de Calidad de Alimentos que fué incorporado recientemente, es de EUA\$17'688,900.00, se aprecia que el presupuesto del Centro representa el 34%.

El presupuesto del Programa de Salud Pública Veterinaria en su sede central en Washington, D.C., es de EUA\$586,200.00 para el bienio 1982-1983, por lo que de acuerdo con la cifra anterior, y considerando que el presupuesto del Centro representa el 34% del presupuesto regular del Programa de Salud Pública Veterinaria el costo equivalente de apoyo técnico de la sede central al CPFA sería de EUA\$199,308.00 por dos años.

Resumiendo, el apoyo recibido por el CPFA de la sede central de la OPS en las áreas administrativa y técnica para el bienio 1982-1983 estaría representado por las siguientes cifras:

<u>Area</u>	<u>1982-1983</u>
Apoyo de Servicios Administrativos	\$ 687,012.00
Apoyo técnico del Programa de Salud Pública Veterinaria	199,308.00
TOTAL:	\$ 886,320.00

Como ha sido indicado, en las cifras anteriores únicamente se ha estimado el apoyo administrativo y técnico recibido por el CPFA de la sede central de la OPS, no habiéndose considerado el recibido de las Representaciones de la Organización en los países.

En caso de que se decidiera sobre la transferencia del Centro, a la institución receptora, en este caso el IICA tendría que autorizársele un presupuesto adicional de EUA\$886,320.00 bienales

11773

con los incrementos respectivos, para reforzar su estructura administrativa y técnica central.

#### 6.4 Salarios y beneficios del Personal en OPS e IICA

En los capítulos 5.5 y 5.6 se han analizado las normas reglamentarias del personal profesional internacional del personal nacional profesional y de servicios generales.

Primeramente es conveniente hacer mención a que la OPS tiene un sólo reglamento de personal en el cual se incluye al personal de profesionales internacionales, nacionales y de servicios generales. El IICA tiene dos reglamentos de personal, uno para personal profesional internacional y otro de personal nacional profesional y de servicios generales. La mayor diferencia estriba que en general para efectos de beneficios y prestaciones el personal nacional profesional y de servicios generales del IICA se rige por las leyes laborales del país donde trabaja.

En lo referente a salarios netos, el personal profesional internacional de IICA tiene una escala mayor que la de OPS en un promedio 7.6%, no obstante, las remuneraciones pensionables de OPS, en promedio son mayores a las de IICA en un 13.9%, para esas categorías.

No obstante, los ajustes por sede de trabajo son regularmente más altos en la OPS; así tenemos que para el caso de Brasil en el mes de abril la clasificación de OPS era clase 1 Positivo, mientras que en el IICA se aplicaba el factor -4 Negativo.

En la relación que se presenta en el capítulo 5.5.3. se presenta el total de salario neto con ajuste por sede de trabajo en Brasil para el mes de abril de 1983 en todas las categorías de personal profesional internacional, notándose que la percepción total por esos conceptos del personal de OPS fue, en promedio un 4.5% mayor que la del IICA.

Como se señala en los capítulos 5.6.2. y 5.6.3. la OPS no hace ninguna diferencia en cuanto a salario neto y remuneración pensionable para el personal profesional nacional, siendo los mismos del personal profesional internacional liquidados en dólares de los Estados Unidos. El IICA para el caso de Brasil tiene una escala de salario para personal profesional nacional que es cubierta en Cruzeiros, siendo menor la percepción del funcionario por el tipo de cambio cruzeiro-dólar.

El salario del personal de servicios generales, en el caso de Brasil ambas instituciones lo cubren en Cruzeiros, no obstante la escala de salarios en abril de 1983, efectiva a partir de noviembre de 1982 en las dos instituciones era más alta en OPS en un promedio de 37% en comparación con la del IICA.

El subsidio para familiares a cargo como se indica en el capítulo 5.5.4. es similar en ambas organizaciones para

117



profesionales internacionales, otorgándolo la OPS también para el personal nacional. El IICA se rige por las Leyes del país que corresponda.

El subsidio de educación para profesionales internacionales tal como se señala en el capítulo 5.5.5. es aproximadamente cuatro veces mayor en la OPS que en el IICA.

Para profesionales internacionales la OPS concede un subsidio por misión como se señala en el capítulo 5.5.6. el cual no concede el IICA. Ambas organizaciones contemplan un subsidio ó incentivo financiero para áreas difíciles.

La prima o subsidio de instalación para profesionales internacionales es similar en ambas organizaciones lo mismo que la primera de repatriación o pago de reconocimiento de servicios. En forma general el subsidio para traslado de efectos personales es similar en las dos instituciones.

Las vacaciones anuales se conceden en OPS a razón de 30 días hábiles por año y en el IICA 26 días hábiles. Ambas instituciones conceden viajes a la patria en similares condiciones y las licencias por enfermedad son igualmente similares. La licencia por maternidad de OPS es de 16 semanas y la del IICA de 12 semanas calendario. Para personal nacional en el IICA es de acuerdo a las Leyes de trabajo del país.

La evaluación y aumento de sueldo por mérito en forma regular se realiza en OPS cada año y en el IICA cada dos años.

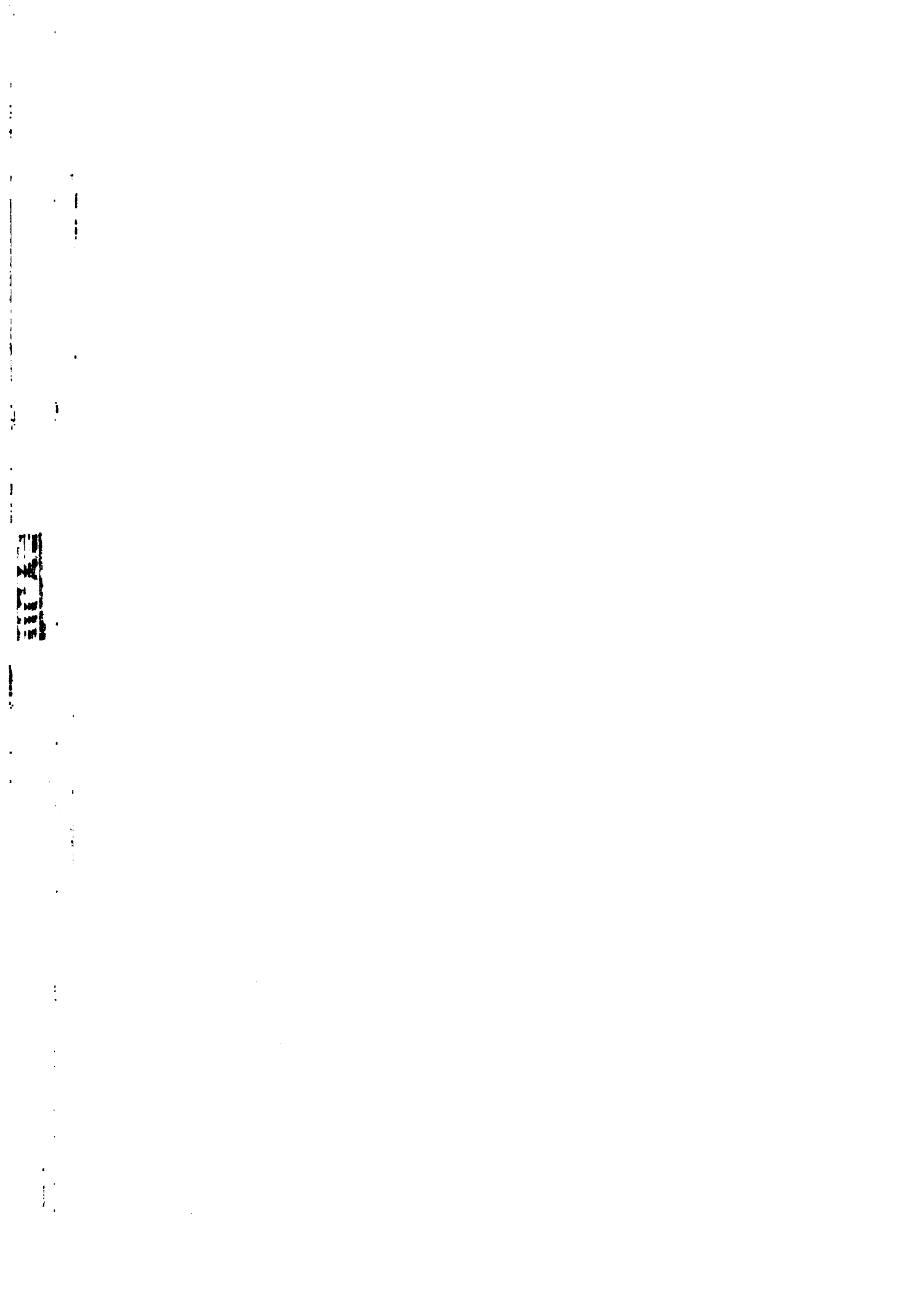
La edad de jubilación en la OPS es de 60 años y en el IICA de 65 años, en ambas puede concederse jubilación anticipada.

Ambas organizaciones contemplan una indemnización al personal cuyo contrato es rescindido, capítulo 5.5.18., de acuerdo a los años de servicio en OPS y en IICA de acuerdo a los meses que faltan para completar el período de nombramiento.

El fondo de pensiones para el personal profesional internacional en ambas instituciones es similar con aportes del 7 y 14% de los funcionarios y las organizaciones respectivamente. La OPS incluye en dicho fondo de pensiones al personal nacional, mientras que al personal nacional del IICA se le concede esa prestación de acuerdo a las Leyes del país donde trabaja.

Las dos organizaciones contemplan un seguro de vida básico en forma similar, así como un Seguro de enfermedad, siendo el de OPS, ligeramente más ventajoso para el personal que el de IICA.

De acuerdo a lo señalado anteriormente existen diferencias entre la OPS y el IICA con relación a salarios y beneficios de personal en general.



Si bien en el caso del personal profesional internacional, tales diferencias a favor de la OPS, no son tan marcadas, en el caso del personal nacional profesional y de servicios generales sí constituyen un aspecto que debe estudiarse con mucho detenimiento, de decidirse la transferencia del Centro de la OPS al IICA.

#### 6.5 Personal actual del Centro

Como ha sido indicado en el capítulo 3.5 en el CPFA labora personal profesional y de servicios generales cubierto a través del presupuesto regular del Centro y personal de servicios generales que es cubierto a través de las aportaciones del Ministerio de Agricultura de Brasil.

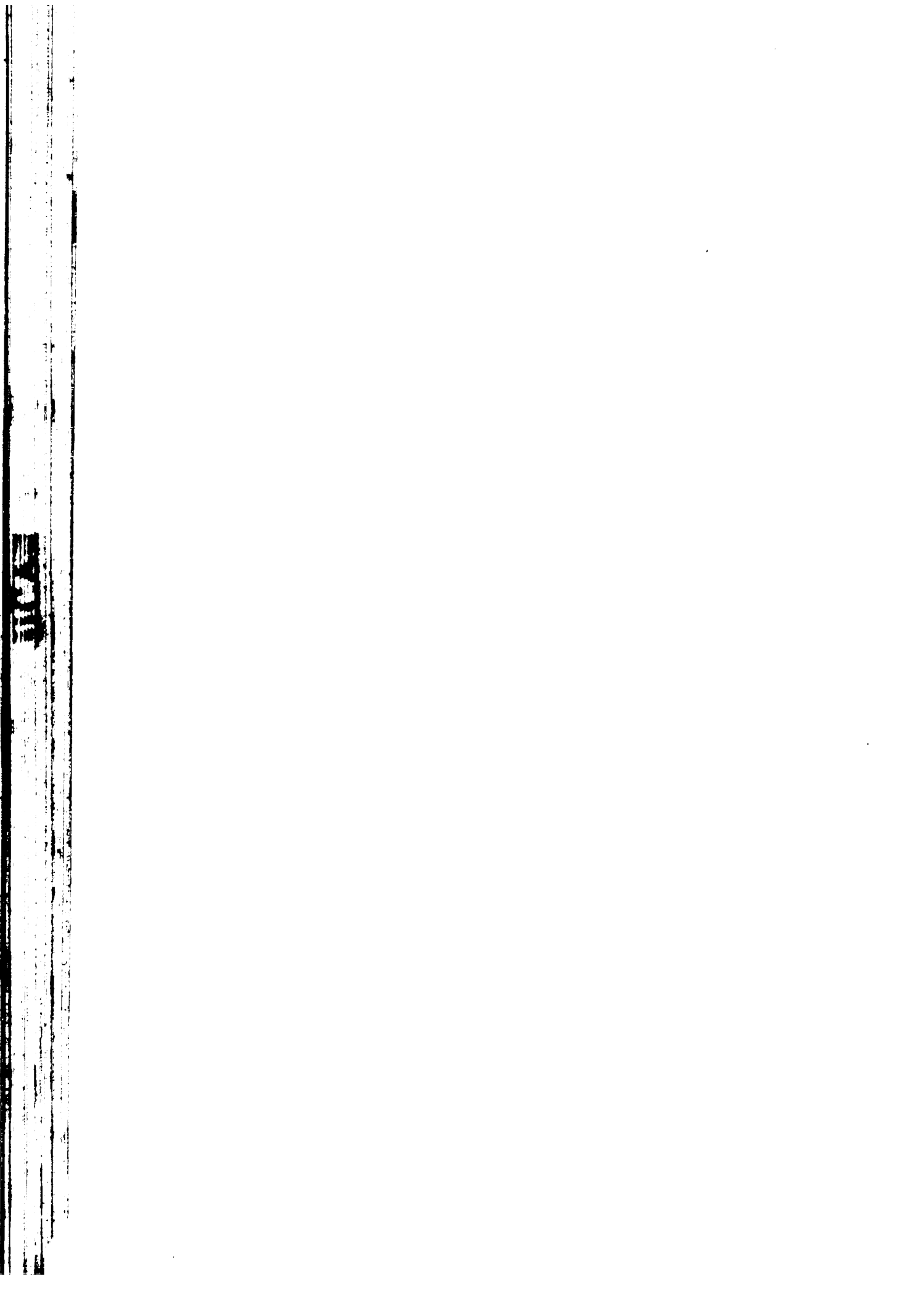
Dentro del primer grupo de personal regular del Centro se encuentran laborando 22 profesionales y 96 personas de servicios generales, estando vacantes 6 puestos de servicios generales.

De los 22 puestos profesionales el 59% corresponde a la clasificación P04 y el 9% a la clasificación P05; el 32% restante del personal corresponde a las categorías de P01 a P03.

En cuanto a nacionalidades se observa en el gráfico de la figura No. 3 que el 31.8% de los profesionales es de nacionalidad brasileña, 3 personas que representan el 13.6% son de nacionalidad de países europeos y el 54.6% restante es de nacionalidad de diferentes países americanos. El Manual de Administración de Personal Profesional Internacional del IICA señala en su capítulo 4.1. que la contratación de un ciudadano de un país no miembro del IICA no se podrá iniciar sin la autorización del Director General de esa institución. En caso de que hubiera decisión sobre la transferencia del Centro se deberá tomar en cuenta lo citado para el caso de los tres profesionales del Centro de países europeos.

Con relación a las edades del personal profesional en el gráfico de la figura No. 4 se aprecia que el 22.7% es mayor de 55 años, edad mínima para disfrutar de jubilación anticipada y el 27.2% se encuentra en el rango de edad de 50 a 54 años, o sea que un período máximo de 5 años serían elegibles para jubilación anticipada. El 50.1% del personal se encuentra en el rango de edad de 38 a 49 años.

En cuanto a años de servicio del personal profesional de acuerdo al gráfico de la figura No. 5 podemos observar que 4 de ellos ó sea el 18.2% tienen menos de 5 años con la OPS y el 81.8% tienen de 8 a 24



años de servicio en esa Organización; este es un dato importante a tomarse en cuenta para cualquier proceso de transferencia entre organizaciones.

En lo referente al personal de Servicios Generales regular del Centro, de los 102 puestos 96 estaban cubiertos al mes de mayo de 1983.

De acuerdo a lo presentado en los gráficos de las figuras 7 y 8 el 26% del personal se encuentra en el rango de edad de 21 a 40 años y el 74% restante de 41 a 59 años. El 10.4% del personal de servicios generales es mayor de 55 años, edad mínima para disfrutar de jubilación anticipada y el 26% se encuentra en el rango de edad de 50 a 54 años, o sea que en un período máximo de 5 años serían elegibles para jubilación anticipada. El 63.6% restante del personal se encuentra en el rango de edad de 21 a 49 años.

Con relación a los años de servicio del personal de servicios generales, de acuerdo a los gráficos de las figuras 9 y 10 podemos observar que 5 de ellos o sea el 5.2% tienen menos de 5 años en la OPS y el 94.8% tiene de 5 a 31 años de servicio en esa Organización; aquí también este es un dato importante a tomarse en cuenta para cualquier proceso de transferencia ya que, el personal después de los 5 años de servicio en la OPS adquiere un estado diferente en lo referente a las prestaciones del fondo de pensiones.

En el capítulo 3.5 fue asimismo mencionado que en el Centro laboran 77 personas de servicios generales, cuyos salarios son cubiertos por el Centro a través de las aportaciones del Ministerio de Agricultura del Brasil. Dicho personal se encuentra trabajando de acuerdo al régimen laboral Brasileño y se les cubren los salarios y prestaciones que marcha dicha legislación.

De acuerdo a lo mencionado tanto en el presente capítulo como en el precedente 6.4., el área relativa al personal es una de las que debería tratarse con especial atención en caso de que existiera decisión sobre la transferencia del Centro de una organización a otra.

Todos los aspectos señalados en este capítulo y el precedente tendrían que revisarse cuidadosamente especialmente lo que ha sido señalado sobre escalas de salarios, beneficios y prestaciones del personal, edad y años de servicio del personal en la OPS; así como lo relativo a la legislación brasileña en el caso del personal de profesionales y de servicios generales brasileños, funcionarios regulares del Centro, que

117

tendrían que pasar del sistema de una organización a la otra.

En consultas realizadas con la Oficina del Fondo de Pensiones de Naciones Unidas, al cual pertenece el personal de la OPS y por lo tanto del Centro, fué manifestada la posibilidad de que, en caso de que se efectuara la transferencia del CPFA de una organización a otra, el personal del mismo pudiera continuar dentro de dicho fondo, cubriéndose las cuotas de participación correspondientes. Dicha gestión tendría que hacerla la OPS.

Con relación al personal de servicios generales cubierto con fondos proporcionados por el Ministerio de Agricultura de Brasil la eventual transferencia del mismo de una organización a otra tendría que hacerse de acuerdo a las Leyes Laborales de Brasil.

#### 6.6 Convenio con el país sede del CPFA, Brasil

Como ha sido indicado en el apartado 3.8 el Gobierno del Brasil y la OPS tienen un Convenio firmado con fecha 27 de agosto de 1951 en el cual se establecen las bases de cooperación para la organización y funcionamiento del Centro.

En caso de decidirse sobre la transferencia del Centro la institución receptora, el IICA, con el acuerdo del Gobierno del Brasil tendría que firmar un Convenio similar al existente actualmente entre el Gobierno del Brasil y la OPS para el funcionamiento del Centro.

#### 6.7 Financiamiento del CPFA

Actualmente los países y gobiernos miembros y participantes de la OPS aportan una cuota regular a dicha organización de la cual se obtienen los recursos para el financiamiento del Centro.

En el apartado 3.7.1. se especifican las cantidades estimadas en cuotas para el Centro por cada uno de los países.

En caso de decidirse sobre la transferencia del centro, se tendría que obtener el acuerdo de los países y gobiernos miembros y participantes para que la parte proporcional que aportan a la OPS para el financiamiento del Centro sea canalizada hacia la institución receptora, en este caso el IICA.

112



En igual forma en el Convenio que se firmara con el Gobierno del Brasil se incluiría la continuación de los aportes de ese país para el Centro.

## 7. CONCLUSIONES

Dentro de la Organización Panamericana de la Salud, el Centro Panamericano de Fiebre Aftosa ha alcanzado un nivel de desarrollo técnico de primera importancia, ampliamente reconocido en el ambiente científico internacional y por cada uno de los países a los cuales presta cooperación técnica.

El apoyo que la citada Organización ha otorgado al Centro ha sido determinante para su crecimiento y fortalecimiento y para alcanzar el grado de prestigio científico de que goza actualmente así como para desarrollar con amplitud sus actividades de cooperación técnica en beneficio de los países del hemisferio.

El Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura -IICA- principal organismo internacional de cooperación agrícola en el hemisferio ha demostrado su interés en estudiar las implicaciones y responsabilidades que traerían consigo la posible transferencia del Centro a su organización, contando para ello, en su caso, con un programa establecido de Salud Animal y con una amplia experiencia y trayectoria de cooperación técnica en los países de las Américas que serían compatibles con los objetivos del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa.

El presente estudio ha tratado de analizar con el máximo detalle posible la estructura actual del Centro así como de las estructuras organizativas y funcionales de la Organización Panamericana de la Salud -OPS- y del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura -IICA- para determinar la factibilidad de una posible transferencia del Centro de una Organización a la otra así como las implicaciones que ese proceso traería en consecuencia.

La decisión que los Cuerpos Directivos de ambas Organizaciones adopten con relación a la ubicación definitiva del Centro, es de la máxima conveniencia se realice sobre la base de que el Centro no se vea afectado en ningún aspecto ya sea técnico ó administrativo para que continúe desarrollando sus actividades con el alto grado de eficiencia como lo ha venido haciendo hasta la fecha, por lo cual deben considerarse los siguientes factores:

- a) La garantía del país huésped, Brasil de seguir prestando al Centro las facilidades para el desarrollo de sus actividades con la amplitud y benevolencia como lo ha venido haciendo hasta la fecha.

112

- b) La garantía de los ingresos actuales del Centro con el incremento progresivo que demande el normal aumento de costos y los requerimientos de servicios de los países miembros.
- c) La garantía de que el Centro siga contando con personal de profesionales y técnicos altamente calificados que le permitan conservar el grado de excelencia científica alcanzado hasta la fecha.
- d) La garantía de que el Centro siga contando con un sistema administrativo interno y de apoyo ágil y eficiente que le permita desarrollar sin interrupción y con eficiencia sus actividades de investigación y de cooperación técnica a los países.

Los cuatro factores señalados anteriormente tienen igualdad de importancia, no debiendo ninguno de ellos descuidarse ó soslayarse cuando los Cuerpos Directivos de ambas Organizaciones OPS e IICA deban de decidir sobre la ubicación definitiva del Centro.

Con relación al primer factor citado (a), en caso de decidirse sobre la transferencia, de una organización a otra, sería menester la suscripción de un nuevo Convenio del Gobierno del Brasil con la institución receptora -IICA- similar al existente actualmente entre el Gobierno de Brasil para el funcionamiento del Centro.

Con relación al segundo factor señalado (b), en caso de decidirse sobre la transferencia de una organización a otra, sería necesario el acuerdo y acción de los países miembros de la OPS de transferir a la institución receptora la proporción de sus cuotas regulares que aportan a la OPS, que corresponda para el manejo del Centro.

Con relación al factor (c), igualmente en caso de decidirse sobre la transferencia sería imprescindible tratar de garantizar la continuación del personal de profesionales internacionales y nacionales así como de servicios generales con amplia experiencia en los trabajos del Centro, manteniéndoles condiciones similares de salarios, beneficios y de fondo de pensiones a los que tienen actualmente:

Con relación al factor (d), en caso de decidirse sobre la transferencia, sería menester que el Centro siga manteniendo el mismo sistema de manejo administrativo interno que ha manifestado ser eficaz, así como la ampliación a la institución receptora de la infraestructura administrativa y técnica que le permita prestar al Centro el apoyo necesario para sus acciones. Se ha estimado que los recursos que utiliza la OPS en su sede central para el apoyo administrativo y técnico del CPFA equivalen a EUA\$886,320.00 para el bienio 1982-1983. La institución receptora

1000

requiriría disponer de esa ampliación en su presupuesto con el incremento correspondiente.

Por el análisis efectuado en el presente estudio se concluye que existen cuatro opciones con relación a la ubicación definitiva del Centro:

- a) Transferencia del Centro al IICA como un Centro Regular de esa institución.
- b) Transferencia del Centro al IICA creando una nueva forma en esa institución para manejarse como Centro Especial.
- c) Transferencia del Centro como un Centro Asociado al IICA.
- d) Permanencia del Centro en OPS bajo un Convenio Especial con IICA que permita a esta institución participar en las actividades del Centro.

A continuación se presenta el análisis de cada una de las opciones anteriores:

a) Transferencia del Centro como un Centro Regular del IICA  
Condiciones necesarias

- Tendría que incorporarse al personal del Centro en general con el sistema actual de fondo de pensiones, escala de salarios y beneficios del IICA.
- Implementación de recursos adicionales para la estructura central del IICA en el área administrativa y técnica para apoyo institucional del Centro, equivalentes a los empleados por OPS para el mismo fin.
- Liquidación del fondo de pensiones del personal del Centro.
- Pago de indemnizaciones de OPS al personal del Centro por terminación o abolición de puesto.

Ventajas y Desventajas

- Se ubica al Centro en un organismo internacional directamente relacionado con el sector agrícola.
- Impacto negativo en el personal del Centro y la eventual deserción de personal calificado.
- La OPS enfrentaría problemas de apelaciones diversas del personal del Centro.

1000

b) Transferencia del Centro al IICA creando una nueva forma en esa institución para manejarse como Centro Especial

Condiciones necesarias

- Tramitación para la continuación del Personal del Centro con el Fondo de Pensiones de la OPS-Naciones Unidas, y creación para el Centro Especial de una escala de salarios y beneficios de personal similares a los de OPS.
- La OPS tendría que apoyar las acciones necesarias para tramitar la continuación del personal del Centro en el Fondo de Pensiones de Naciones Unidas.
- Implementación de recursos adicionales para la estructura central del IICA en el área administrativa y técnica para apoyo institucional del Centro, equivalentes a los empleados por OPS por el mismo fin.

Ventajas y desventajas

- Se ubica el Centro en un organismo internacional directamente relacionado con el sector agrícola.
- No se afectaría la marcha del Centro ya que el personal y el sistema administrativo no sufrirían cambios sustanciales.
- Pudiera crearse un ambiente desfavorable dentro del IICA especialmente entre el personal de Profesionales Nacionales y de Servicios Generales por las diferencias de salarios y prestaciones otorgadas al Centro especial.

c) Transferencia del Centro como un Centro Asociado al IICA

Condiciones necesarias

- Tramitación para la continuación del Personal del Centro en el Fondo de Pensiones de la OPS-Naciones Unidas, implementando para el Centro Asociado una escala de salarios y beneficios de personal similares a los de OPS.
- La OPS tendría que apoyar las acciones para gestionar la posibilidad de continuación del personal del Centro en el Fondo de Pensiones de Naciones Unidas.
- Implementación de un sistema organizativo y administrativo especial con recursos adicionales para apoyar al Centro en el área administrativa y técnica equivalentes a los empleados por la OPS para apoyo del

1000



CPFA desde su sede central.

Ventajas y desventajas

- No se afectaría la marcha del Centro ya que su personal y su sistema administrativo no sufrirían cambios sustanciales.
- No se afectaría el ambiente interno del IICA ya que como Centro Asociado puede establecer sistemas administrativos y de personal especiales.
- La autonomía administrativa y financiera que adquiriría como Centro Asociado pudiera ser riesgoso para el futuro.

d) Permanencia del Centro en OPS bajo un Convenio especial con el IICA que permita a esta institución participar en las actividades del Centro  
Condiciones necesarias

- Implementación de un Convenio entre OPS y el IICA para establecer mecanismos mediante los cuales el IICA pueda tener intervención en cuanto a las políticas, estrategias y desarrollo de programas y proyectos del Centro, para poder ampliar éstos hacia otras áreas de cooperación técnica que demanden los países miembros del Instituto.

Ventajas y desventajas

- No habría ningún cambio en la estructura actual del Centro en cuanto a administración y sistema de personal y por lo tanto en la continuación de sus actividades normalmente.
- Si bien se permitiría al IICA participar en las actividades técnicas del Centro, pudiera continuar latente y manifestarse nuevamente en el futuro la preocupación con relación a la ubicación del Centro en un organismo internacional del sector agrícola.

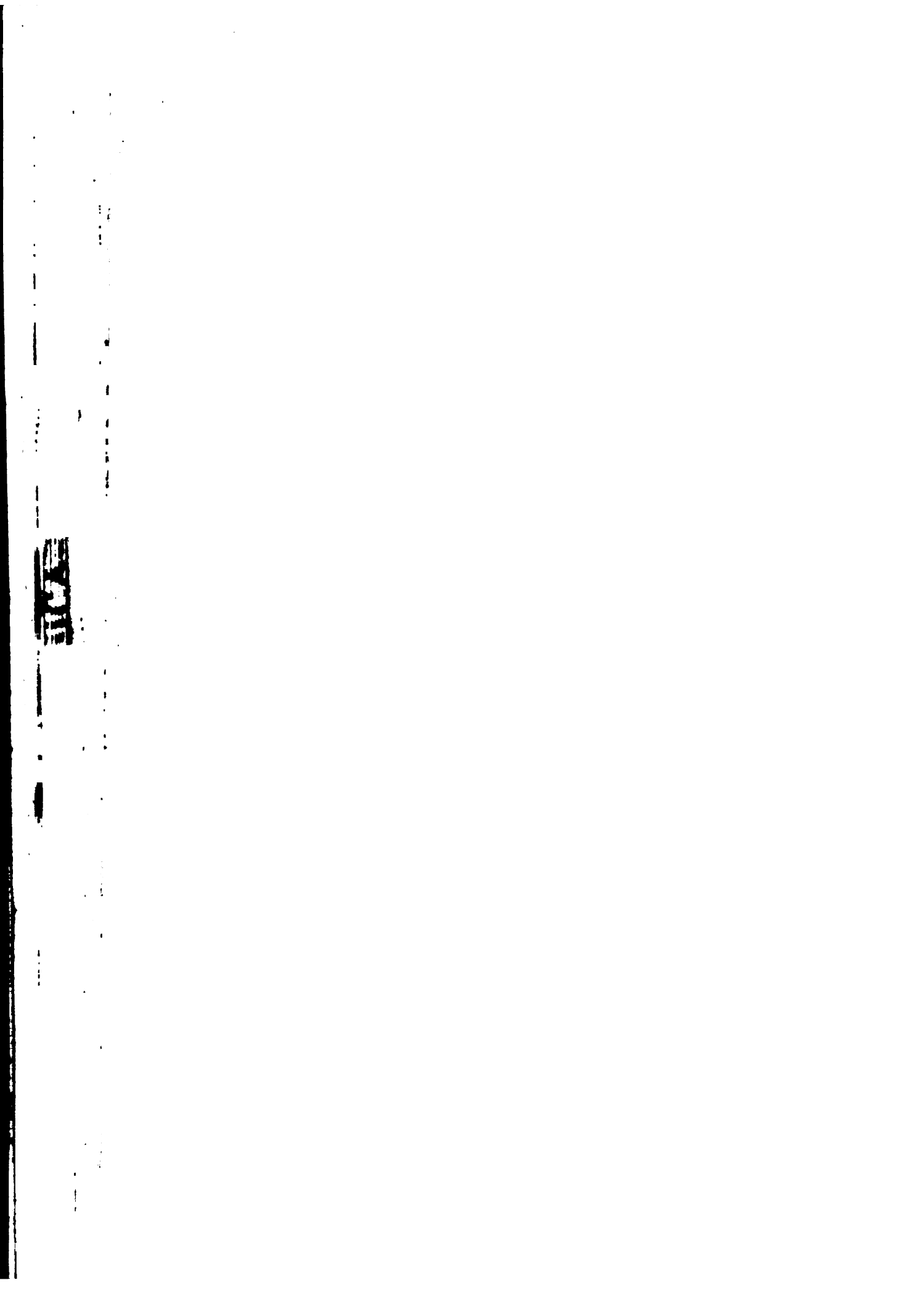
EX 111

8. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

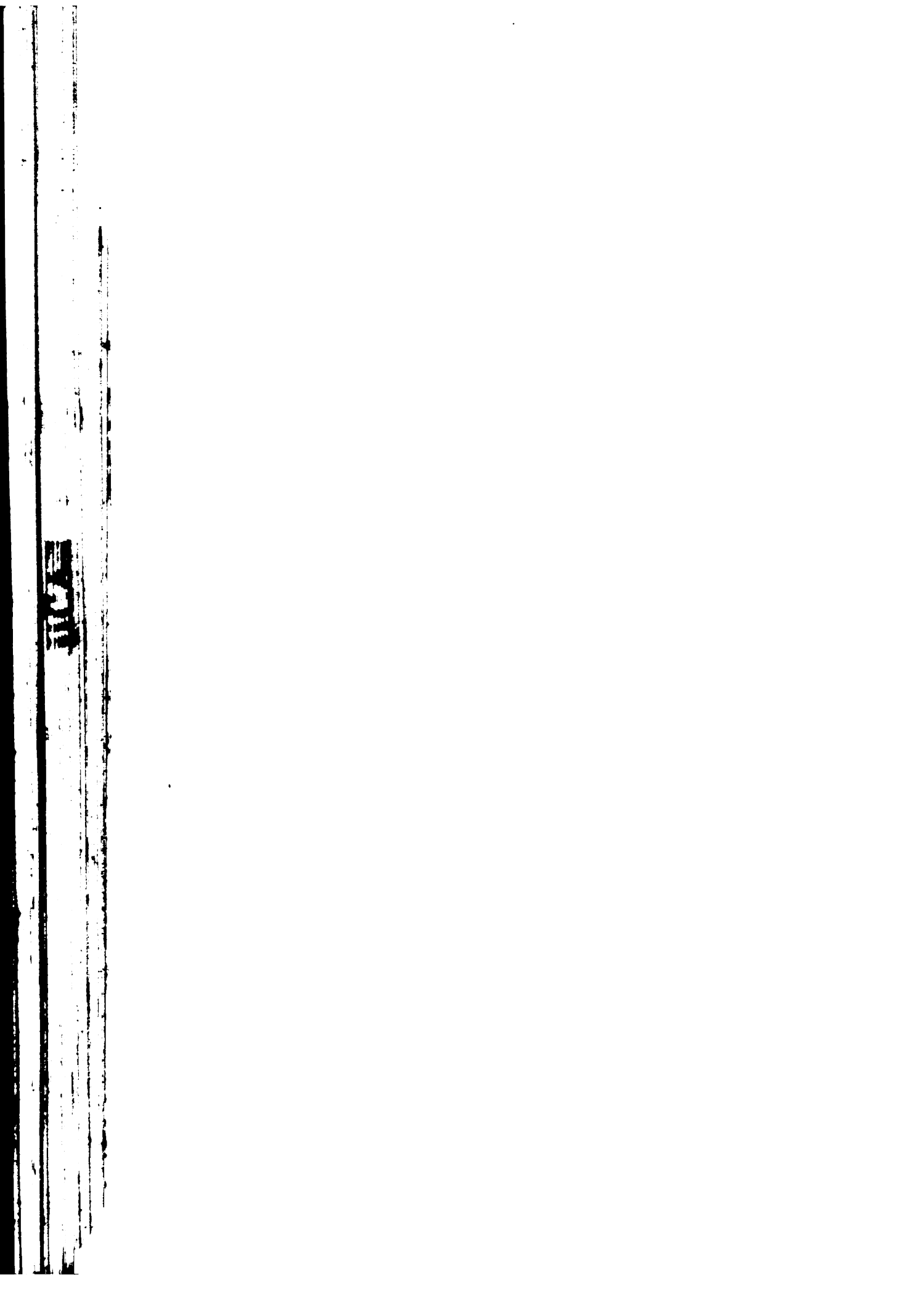
- Blood D.B. y Rodriguez R.T., Se establece el Centro Panamericano Antiaftosa, Turrialba Vol. 1 No. 6: 278-279, Octubre de 1951.
- CIAP, Informe Final, XIV Reunión del CIAP, Río de Janeiro, Brasil, 29 de septiembre a 2 de octubre de 1967, Documento No. 6, OEA/Ser.H/XIV.
- IICA-Acuerdo Básico entre el Gobierno del Brasil y el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas sobre Privilegios e Inmuni-  
dades del Instituto, 15 de Octubre de 1969.
- IICA-Escala de Salarios de Personal Nacional del IICA en Brasil,  
Noviembre de 1982.
- IICA - Informe de la Decimoctava Reunión Anual de la Junta Direc-  
tiva del IICA. Serie Documentos Oficiales No. 17. La Paz, Bolivia  
14-16 mayo, 1979.
- IICA - Lista Oficial de Personal San José, Costa Rica, 2 de enero  
de 1983.
- IICA - Manual de Administración de Personal Profesional Interna-  
cional del IICA. Revisión del 2 de enero de 1980.
- IICA - Manual de Administración de Personal Profesional Nacional  
y de Servicios Generales del IICA, 19 de Diciembre, 1979.
- IICA - Primera Reunión Extraordinaria de la Junta Interamericana  
de Agricultura, San Jose, Costa Rica, 17-19 Febrero 1981.
- IICA - Programa de Seguros Colectivo del IICA - Julio 1979.
- IICA - Proposed Programa-Budget IICA 1982 and 1983.
- IICA - Resoluciones Aprobadas en la Primera Reunión Ordinaria de  
la Junta Interamericana de Agricultura, celebrada en Buenos  
Aires, Argentina, 10-13 Agosto, 1981.
- IICA - Segunda Reunión Extraordinaria de la Junta Interamericana  
de Agricultura, San José, Costa Rica, 27-29 Octubre, 1982.
- Naciones Unidas - Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de  
Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Revisión del 19  
de Enero de 1983. JSPB/G.4/REV.10.
- OEA, Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, Informe Final de la  
Quintas Reuniones Anuales del CIES, Viña del Mar, Chile, 15 al  
24 de junio de 1967, Documento OEA/Ser.H/XII.14.

1000

- OEA, Estudio para el Futuro Financiamiento del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, Informe Final Cuarta Reunión Anual del CIES al Nivel Ministerial, 25 de marzo al 19 de abril de 1966, Documento 3 OEA/Ser.H/XII.11.
- OEA, Financiamiento del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, Documentos Oficiales de la OEA No. 82.
- OEA-IICA Convención sobre el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. Serie de Tratados No. 48 OEA.
- OEA/OPS, Informe sobre el Estudio para el Financiamiento Permanente y Estable del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, Quintas Reuniones Anuales del CIES, Viña del Mar, Chile, 15 al 26 de junio de 1967, Documento OEA/Ser.H/X.11 CIES/1135, 18 de abril de 1967.
- OEA-Plan de Jubilaciones y Pensiones de la OEA 1982.
- OEA, Programa de Cooperación Técnica, Análisis de la OEA, Vol. II No. 1, 1950\_30-33.
- OMS - Estatuto del Seguro de Enfermedad del Personal. Manual OMS. Enero 1981.
- OMS - Póliza de Seguro de Accidente y Enfermedad Manual de la OMS-Marzo 1982.
- OMS - Seguro Colectivo de Vida Voluntario. Manual de la OMS - Abril 1982.
- OPS - Acordo entre a Repartição Sanitária Pan-Americana e o Governo da República Federativa Do Brasil para o Funcionamento do Escritório de Area. 20 Janeiro 1983.
- OPS - Acuerdo entre la OPS y el Gobierno de la República Federativa del Brasil para el funcionamiento de la Oficina del Area. 20 de Enero 1983.
- OPS - Análisis del Proyecto de Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1984-1985. RIMSA III. Abril 1983.
- OPS - Convenio Básico del Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá. Washington, D.C., 25 Septiembre, 1981.
- OPS - Convenio de Cooperação Técnica para Produção e uso de Vacina Antiaftosa de Adjuvante Oleoso no Estado do Rio Grande do Sul, Brasil.



- OPS - Convenio de Cooperación Técnica para Producción y Suministro de Vacuna Antiaftosa de Adjuvante Oleoso en el Paraguay. 12 Enero de 1983.
- OPS - Convênio entre o Govêrno dos Estados Unidos Do Brasil ea Repartição Sanitária Pan-Americana para a Organização e Funcionamento No Brasil do Centro Pan-Americano de Febre Aftosa. 27 Agosto 1951.
- OPS - Documentos Básicos de la Organización Panamericana de la Salud. Decimocuarta Edición Documento Oficial No. 188.
- OPS Convênio Objetivando a Produção de Vacina Antiaftosa com Adjuvante Oleoso e o Desenvolvimento das Actividades de Diagnóstico e Controle na Área Animal. 10 Enero, 1983.
- OPS - Estatuto y Reglamento del Personal. Oficina Sanitaria Panamericana. Julio de 1982.
- OPS - Informe Final. XXI Conferencia Sanitaria Panamericana. Documento Oficial 185.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1973. Proyecto para 1974, y Anteproyecto para 1975. VI RICAZ. Abril 1973.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1975 y Proyecto para 1976. VIII RICAZ. Marzo 1975.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1974, Proyecto para 1975, y Anteproyecto para 1976. VII RICAZ. Abril 1974.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1976 y Proyecto para 1977. IX RICAZ. Febrero 1976.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1978 y Proyecto para 1979. XI RICAZ. Febrero 1978.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1980. RIMSA I. Abril de 1980.
- OPS - Programa y Presupuesto del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa para 1979 y Proyecto para 1980 y 1981. XII RICAZ. Abril de 1979.
- OPS - Proyecto de Programa y Presupuesto para 1982 - 1983 del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa. RIMSA II. Marzo de 1981.





- OPS - Proyectos de Programa y Presupuesto. Documento Oficial de la Organización Panamericana de la Salud No. 169. Abril 1981.
- OPS - Salud para Todos en el Año 2000. Plan de Acción para la Instrumentación de las Estrategias Regionales. Documento Oficial No. 179. OPS 1982.
- OPS/OMS, Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, XXI Conferencia Sanitaria Panamericana, Washington, D.C., Septiembre de 1982, Documento CSP 21/12, 19 de julio de 1982.
- OPS/OMS, Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, Tema 22, XXI Conferencia Sanitaria Panamericana, Washington, D.C., Septiembre de 1982, Documento CSP 21/A/SR/5: 10-27, 23 de septiembre de 1982.
- OPS/OMS, XX Conferencia Sanitaria Panamericana, St. Georges, Grenada, 25 de septiembre - 5 de octubre de 1978, Actas de las Sesiones Plenarias y de Comisión, Documento Oficial No. 164.
- OPS/OMS, Financiamiento del Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, XVII Reunión del Consejo Directivo de la OPS, Puerto España Trinidad y Tobago, Octubre de 1967, Documento CD 17/19, 1 de septiembre de 1967.
- OPS/OMS, Informe de la RICAZ XII, XXVI Reunión del Consejo Directivo de la OPS, Actas Resumidas, Documento Oficial No. 170: 147-163.
- OPS/OMS, Informe Final, XX Conferencia Sanitaria Panamericana, Documento Oficial No. 162.
- OPS/OMS, Informe Final, Consejo Directivo de la OPS, XVII Reunión, Puerto España, Trinidad y Tobago, 12 de octubre de 1967, Documento CD 17/33.
- OPS/OMS, Informe Final, Consejo Directivo de la OPS, XXVI Reunión, Documento Oficial No. 167.
- OPS/OMS, Plan de Acción propuesto con el fin de determinar fuentes seguras de financiamiento para el Centro Panamericano de Zoonosis y el Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, XXVIII Reunión del Consejo Directivo de la OPS, Washington, D.C., Septiembre-Octubre de 1981, Documento CD 28/22, 27 de Julio de 1981.
- OPS-OMS Plan de Seguro de Vida Colectivo AETNA. Manual OPS/OMS. Julio 1978.

1000

- OPS/OMS, XVII Reunión del Consejo Directivo de la OPS, Puerto España, Trinidad y Tobago, Octubre de 1967, Actas de las Sesiones Plenarias y de Comisión. Documento CD 17/49.
- OPS/OMS, Reunión Interamericana sobre el Control de la Fiebre Aftosa y otras Zoonosis, Washington, D.C., EUA, 8-11 de abril de 1968, Publicación Científica No. 172, diciembre de 1968.
- OSP - Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana Vol. 94. No. 4. Abril 1983.
- OSP, Centro Panamericano de Fiebre Aftosa, 25 Aniversario (1951-1976).
- PAHO - Basic Documents of the Pan American Health Organization. Twelve Edition 1977. Official Document No. 145.
- PAHO - General Service Category - Salaries and Allowances. Rio de Janeiro, Brasil. PAHO. Noviembre 1982.
- PAHO - Priority Programs and Budget for the Americas 1982-1983. PAHO.
- PAHO - Program and Budget of the Pan American Foot and Mouth Disease Center for 1977 and Proposed Estimates for 1978. X RICAZ. February 1977.
- PAHO/Proposed Program and Budget Estimates Official Document of the Pan American Health Organization No. 161.
- PAHO Staff Information Roster. Febrero 1983.
- PAHO - Toward 2000. The Quest for Universal Health in the Americas. Scientific Publication 435. OPS 1983.
- WHO - Employment Conditions for Staff in the General Service Category. WHO. American Region Rio de Janeiro, Brasil. Mayo 1982.

100%

ESTUDIO PREPARADO POR EL IICA CON LA COLABORACION DE LA OSP

Los siguientes funcionarios del IICA participaron en la preparación del estudio:

Coordinador: Dr. Frank J. Mulhern, Director del Programa de Salud Animal, Washington, D.C.

Dr. Héctor Campos López, Asesor, Programa de Salud Animal, Washington, D.C.

Dr. Roberto Goic, Especialista de Area, Brasilia, Brasil.

Sr. James Schlotfeldt, Asesor en Recursos Humanos y Administración, San José, Costa Rica.

Los siguientes funcionarios de la OSP proporcionaron información para el estudio:

Coordinador: Dr. Mario V. Fernandes, Coordinador del Programa de Salud Pública Veterinaria, Washington, D.C.

Dr. Manuel Moro, Asesor del Programa de Salud Pública Veterinaria, Washington, D.C.

Dr. Raúl Casas Olascoaga, Director, CPFA, Río de Janeiro, Brasil.

Dr. Habib Latiri, Jefe de Beneficios de Personal/Finanzas, Washington, D.C.

Sr. Jean Guathier, Jefe de Normas y Procedimientos, Washington, D.C.

Sra. Angela Uriarte, Operaciones de Personal, Washington, D.C.

\* \* \* \* \*

1000

# ACCOPRESS®

25070	YELLOW
25071	BLACK
25072	LIGHT BLUE
25073	DARK BLUE
25074	TEXT GRAY
25075	LIGHT GREEN
25076	FAINT GREEN
25077	MANGANESE
25078	RED
25079	EXECUTIVE RED

ACCOP INTERNATIONAL INC.  
CHICAGO, ILLINOIS 60618

