

Signatura: EB 2013/110/R.10
Programa: 6 b)
Fecha: 28 de noviembre de 2013
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



Dar a la población rural
pobre la oportunidad
de salir de la pobreza

Revisión de los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA que figuran en la Política de evaluación del FIDA

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Michael Gehringer
Director
División de Recursos Humanos
Tel.: (+39) 06 5459 2820
Correo electrónico:
m.gehringer@ifad.org

Fabrizio Felloni
Funcionario encargado
de la Oficina de Evaluación
Independiente del FIDA
Tel.: (+39) 06 5459 2361
Correo electrónico: f.felloni@ifad.org

Envío de documentación:

Deirdre McGrenra
Jefa de la Oficina de los Órganos Rectores
Tel.: (+39) 06 5459 2374
Correo electrónico: gb_office@ifad.org

Junta Ejecutiva— 110º período de sesiones
Roma, 10 a 12 de diciembre de 2013

Para **aprobación**

Recomendación de aprobación

Se invita a la Junta Ejecutiva a aprobar las modificaciones de los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA, contenidos en la Política de evaluación del FIDA, que se presentan en el anexo del presente documento.

Revisión de los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA que figuran en la Política de evaluación del FIDA

I. Introducción

1. La dirección del FIDA y el Funcionario encargado de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA (IOE), siguiendo las orientaciones formuladas por el Comité de Evaluación conforme a la decisión adoptada por la Junta Ejecutiva en julio de 2013, contrataron a un consultor externo independiente para que examinara los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la IOE que figuran en la Política de evaluación del FIDA revisada de 2011.
2. Teniendo en cuenta tanto las recomendaciones que el Grupo de trabajo especial sobre el nombramiento del Director de la IOE había formulado en 2013 en relación con la revisión de estos procedimientos como las observaciones de la dirección del FIDA y de la propia IOE sobre un borrador inicial, el consultor propuso introducir una serie de cambios en la Política de evaluación revisada.
3. El consultor hizo notar asimismo una laguna de procedimiento surgida en el reciente proceso de reclutamiento del Director de la IOE que guardaba relación con la gestión de las medidas correctivas o disciplinarias que podían derivarse de las investigaciones sobre la integridad del Director o del personal de la IOE. Observando que en la Política de evaluación revisada no se indicaban explícitamente esos procedimientos y que la dirección deseaba resolver la cuestión en aras de la claridad, se propuso también modificar los párrafos 64 y 82 de dicha política.
4. Los cambios propuestos a la Política de evaluación del FIDA revisada fueron examinadas por el Comité de Evaluación, el 8 de noviembre en una reunión oficiosa y el 18 de ese mismo mes en su 80º período de sesiones. Se llegó a un consenso acerca de las modificaciones propuestas para la sección relativa a los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la IOE, que se presentan en el anexo del presente documento en modo de control de cambios.
5. En lo que respecta a los cambios propuestos en los párrafos 64 y 82 de la Política de evaluación revisada, se convino en que la cuestión sería examinada por el Comité de Evaluación en su 82º período de sesiones, en marzo de 2014, de manera que se tuvieran en cuenta las preocupaciones planteadas por la IOE y se diera tiempo a los miembros para que consultaran con sus capitales. Después de ese examen, el Comité de Evaluación presentaría a la Junta Ejecutiva una propuesta definitiva de las revisiones de los párrafos 64 y 82 que estimara convenientes.

Modificaciones propuestas a la Política de evaluación revidas

Capítulo V: Gestión de los recursos humanos

A. Procedimiento de selección y nombramiento del Director de la IOE

~~1.58.~~ El Director de la IOE será seleccionado ~~nombrado~~ por la Junta por un período de seis años, no renovable.¹ El Fondo concertará un contrato con el Director de la IOE de conformidad con las condiciones que determine la Junta Ejecutiva, que equivaldrán a las de ~~los~~ puestos de la categoría D-2 en el FIDA. El proceso de contratación del Director deberá comenzar al menos seis meses antes de que venza el contrato del Director titular o cuando se reciba su renuncia, en caso de que esta se produzca antes. Para la selección y el nombramiento del Director de la IOE se seguirán estos procedimientos:

- ~~B.a)~~ El proceso de selección estará dirigido por un grupo de búsqueda de candidatos formado por tres ~~representantes de los~~ miembros de la Junta Ejecutiva quienes, durante el proceso de búsqueda de candidatos, no sean miembros del Comité de Evaluación ni desempeñen la función de Coordinador de sus respectivas Listas y/o Sublistas, incluido el Presidente (cada uno tomado de una de las Listas A, B y C y nombrado por ellos Coordinadores de sus respectivas listas), y dos expertos independientes seleccionados por el Comité de Evaluación con experiencia reconocida en la esfera de la evaluación (al menos uno de ellos deberá tener experiencia en la gestión de un departamento de evaluación independiente) y un representante del personal directivo superior del FIDA. Un representante del personal directivo superior del FIDA participará en el grupo en calidad de miembro sin derecho a voto. Los miembros del grupo de búsqueda que sean representantes en la Junta elegirán un presidente, que no habrá de ser uno de los expertos independientes ni el representante de la dirección.
- ~~C.b)~~ La dirección del FIDA prestará apoyo administrativo y jurídico al grupo de búsqueda de candidatos. Ese apoyo, y el proceso y los procedimientos de contratación, deberán ajustarse a las políticas, normas y procedimientos del FIDA establecidos en la medida en que estos no hayan sido reemplazados por las disposiciones de la Política de evaluación.
- ~~a)c)~~ El grupo de búsqueda elaborará la descripción del puesto, y se asegurará de anunciar el puesto. Podrá contratarse una empresa de búsqueda de profesionales para garantizar que el grupo disponga de una lista de candidatos debidamente calificados. El grupo de búsqueda decidirá si contratar a una empresa de búsqueda de profesionales y si dar su aprobación a la decisión de la empresa en cuestión, preparará la lista final de candidatos, entrevistará y evaluará a los candidatos y los clasificará con arreglo a sus méritos.
- d) De entre los solicitantes obtenidos a través del anuncio de la vacante o de la empresa de búsqueda de profesionales, o por ambos medios, el grupo de búsqueda preparará una lista final de selección, entrevistará y evaluará a los candidatos y los clasificará con arreglo a sus méritos.

¹ Los aspectos clave del mandato del Director de la IOE figuran en el anexo II.

- ~~D-e)~~ Antes de seguir evaluando a los candidatos incluidos en la lista final de selección, el grupo de búsqueda solicitará a la División de Recursos Humanos que verifique la validez de las credenciales académicas y profesionales de los candidatos incluidos en dicha lista para su ulterior consideración. Con la anuencia de los interesados, en esta fase la División de Recursos Humanos o la empresa de búsqueda de profesionales verificarán, siguiendo las orientaciones del grupo de búsqueda, las referencias personales y profesionales de los candidatos incluidos en la lista de selección. De lo contrario, el grupo de búsqueda, tras haber identificado a su candidato favorito, solicitará a la División de Recursos Humanos o a la empresa de búsqueda de profesionales que realicen una verificación de las referencias, de modo que los resultados de esa verificación se pongan a disposición de los miembros del grupo de búsqueda antes de que este finalice sus tareas. ~~Para ayudar a conseguir que los candidatos sean idóneos, se recurrirá si procede a una empresa especializada en la captación de profesionales encargada de ayudar al grupo de búsqueda.~~
- ~~b)f)~~ Una vez que el grupo de búsqueda concluya sus tareas, el Presidente del ~~grupo~~ Comité de Evaluación se consultará con el Presidente del FIDA para recabar sus opiniones acerca de las recomendaciones formuladas por el grupo de búsqueda.
- ~~E.g)~~ A continuación, el ~~grupo de búsqueda~~ Presidente del Comité preparará un informe sobre su labor, que el Presidente del grupo presentará al Comité de Evaluación en una sesión especial o dedicada expresamente a este tema ~~presentará el informe del grupo de búsqueda al Comité de Evaluación.~~ En el informe se expondrán claramente las opiniones del Presidente del FIDA en relación con la idoneidad de los candidatos recomendados, el orden en que se han clasificado y cualquier otra preocupación que pueda tener el Presidente acerca de los candidatos. Después, el Comité procurará alcanzar un consenso sobre la clasificación de los candidatos con el fin de presentar en el informe del Comité a la Junta Ejecutiva, en la medida de lo posible, las opiniones unánimes de los miembros del Comité. De no llegar a un consenso, el Comité deberá presentar, junto a la lista de candidatos, un informe en el que se expondrán los diferentes puntos de vista manifestados en su seno y una explicación del porqué no ha estado en condiciones de alcanzar un acuerdo o, en caso de que no considere ~~se~~ apto a ningún candidato, los motivos de que haya que reanudar el proceso de búsqueda. Este informe, que deberá ser aprobado por todos los miembros que participen en el Comité de Evaluación, constituirá el acta oficial de la reunión. La presentación de informes a la Junta sobre esta cuestión se regirá por el artículo 2.3 del Mandato y reglamento del Comité de Evaluación. A los efectos de la sesión o sesiones que el Comité de Evaluación dedique a examinar el informe del grupo de búsqueda, se suspenderá el artículo 2.5 del Mandato y reglamento del Comité de Evaluación llegará a un entendimiento común sobre qué candidato recomendar a la Junta Ejecutiva para que decida al respecto o para reiniciar el proceso de búsqueda, en caso de que la Junta considerase que el resultado del proceso de búsqueda ha sido insatisfactorio.
- ~~e)h)~~ La Junta Ejecutiva deliberará sobre la idoneidad de los candidatos presentados ~~recomendado~~ por el Comité de Evaluación teniendo

debidamente en cuenta las opiniones del Presidente del FIDA. La Junta podrá decidir respaldar la recomendación del Comité, seleccionar a un candidato distinto de entre los propuestos por el Comité de Evaluación o bien pedirle que inicie un nuevo proceso de búsqueda si llega a la conclusión de que ninguno de los candidatos reúne las calificaciones necesarias ~~no conviene con la recomendación del Comité de Evaluación.~~

- d) i) Cuando la Junta Ejecutiva haya llegado a una decisión sobre el candidato que seleccionar para el puesto de al que nombrará Director de la IOE, el Presidente del FIDA, o su representante, le cursará una oferta de empleo y el Presidente procederá al nombramiento oficial.
- j) En el curso del proceso selección y contratación del Director de la IOE, los miembros del grupo de búsqueda de candidatos deberán evitar toda situación que plantee un conflicto real, potencial o aparente entre sus intereses personales y el desempeño de sus funciones oficiales. En el anexo III se exponen una serie de consideraciones para detectar y gestionar los conflictos de interés.
- k) Si el puesto de Director queda vacante, el Director Adjunto será nombrado oficial interino encargado de la IOE, en espera de que un nuevo Director asuma sus funciones, a no ser que la Junta Ejecutiva decida otra cosa. Si por algún motivo el Director Adjunto no estuviera disponible para desempeñar el cargo, el Presidente del Comité de Evaluación, en consulta con el Presidente del FIDA, nombrará a uno de los oficiales superiores de evaluación para que ocupe temporalmente el cargo de oficial. Si el oficial interino encargado de la IOE tuviera que desempeñar esas funciones por un período más prolongado, el Presidente del Comité de Evaluación, tras consultar con los miembros del Comité, con el apoyo de la dirección del FIDA y del oficial encargado de forma temporal, y en consulta con el Presidente del FIDA, identificará y nombrará a la persona para ello.
- e) l) El Director de la IOE no podrá ser nombrado para ocupar otros puestos en el FIDA una vez haya concluido su mandato.

Modificaciones propuestas a la Política de evaluación revisada**Anexo III. Consideraciones para la detección y gestión de conflictos de intereses en la selección del Director de la IOE**

1. Un conflicto de intereses real comporta un conflicto entre las funciones oficiales de un miembro del grupo de búsqueda de candidatos en el marco del proceso de reclutamiento y selección y sus intereses personales que podría influir indebidamente en el desempeño de esas funciones oficiales. Un conflicto de intereses potencial o aparente se presenta cuando podría considerarse de manera razonable que los intereses personales de un miembro del grupo de búsqueda de candidatos pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones oficiales aun cuando, de hecho, no sea así.
2. En concreto, los miembros del grupo de búsqueda de candidatos evitarán todo acto que pueda tener como resultado efectivo, potencial o aparente, el de:
 - i) dar indebidamente un trato preferente o perjudicial a cualquier organización o persona;
 - ii) atentar contra la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección;
 - iii) perder independencia o imparcialidad de acción, y
 - iv) redundar en perjuicio de la confianza que los países miembros o el público en general tienen depositada en la integridad del FIDA.
3. Si surge un conflicto real, potencial o aparente, el miembro del grupo de búsqueda de candidatos interesado se abstendrá inmediatamente de participar en el proceso de reclutamiento y selección, y comunicará su abstención por escrito a los tres Coordinadores de las Listas y al Presidente del grupo de búsqueda de candidatos. En dicha comunicación, el miembro del grupo de búsqueda de candidatos expone el conflicto de intereses real, potencial o aparente y solicitará a los Coordinadores de las Listas que determinen si debería o no inhibirse del proceso de reclutamiento y selección.
4. Si los Coordinadores determinan la existencia efectiva de un conflicto de intereses, el miembro del grupo de búsqueda de candidatos procederá a dicha inhibición. Si los Coordinadores determinan que existe un conflicto de intereses potencial o aparente, se requerirá dicha inhibición cuando se estime necesaria en interés del FIDA. De ser preciso, la Lista o Listas interesadas nombrarán un sustituto del miembro del grupo de búsqueda que se haya retirado o bien, si el miembro del grupo de búsqueda que se ha inhibido es un experto externo independiente, el Comité de Evaluación seleccionará un nuevo experto independiente según lo dispuesto en el inciso a) del párrafo 58 de la Política de evaluación.
5. Cualquier miembro del grupo de búsqueda de candidatos podrá también comunicarse por escrito con los Coordinadores y el Presidente del grupo de búsqueda si considera que otro miembro del grupo debería inhibirse debido a un conflicto de intereses real, potencial o aparente. Tras consultar al miembro del grupo de búsqueda interesado, se aplicará el procedimiento establecido en el párrafo 4 supra.