

Signatura: EB 2013/110/R.2/Add.1
Tema: 3
Fecha: 2 de diciembre de 2013
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



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

Documento de trabajo sobre las consideraciones presupuestarias relacionadas con la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA

Nota para los representantes en la Junta Ejecutiva

Funcionarios de contacto:

Preguntas técnicas:

Cornelis Tuinenburg
Oficial Encargado de la
Oficina de Evaluación Independiente del FIDA
Tel.: (+39) 5459 2274
Correo electrónico: c.tuinenburg@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

Documento de trabajo sobre las consideraciones presupuestarias relacionadas con la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA

1. En su 80º período de sesiones, celebrado el 18 de noviembre de 2013, el Comité de Evaluación examinó la propuesta de modificación de los procedimientos para la selección y el nombramiento del Director de la Oficina de Evaluación Independiente del FIDA (IOE) que figuran en la Política de evaluación del FIDA. Entre otras cuestiones, como puso de relieve el Director de la División de Recursos Humanos (HRD), los gastos relacionados con la contratación del Director de la IOE tendrían que ser financiados con cargo al presupuesto administrativo de la IOE para 2014. Estos costos se refieren a una serie de conceptos, entre otros, los honorarios de una empresa especializada en la búsqueda de candidatos, en caso de que el grupo de búsqueda especial al que se le encomiende el proceso de contratación decida recurrir a los servicios de una empresa de este tipo.
2. Según lo indicado por el Oficial Encargado de la IOE, en la propuesta de presupuesto de la IOE para 2014 no se tuvieron en cuenta los costos asociados a la contratación del Director de la IOE. En particular, cabe señalar que, a raíz de las recomendaciones del Comité de Evaluación y la Junta Ejecutiva formuladas en julio y septiembre de 2013, la propuesta de presupuesto de la IOE para 2014 incluye una disminución real con respecto al presupuesto de 2013. Por estas razones, el presupuesto tiene muy poca flexibilidad para absorber cualquier costo adicional.
3. En vista de lo anterior, en su 80º período de sesiones el Comité de Evaluación recomendó que el presupuesto de la IOE para 2014 se mantuviese al mismo nivel que en la propuesta que el Comité había examinado en su 79º período de sesiones (es decir, USD 5,98 millones). Al mismo tiempo, recomendó que la IOE revisara la lista de actividades de evaluación previstas para determinar un número de evaluaciones que podrían aplazarse con el fin de economizar. El Comité pidió que en su 81º período de sesiones se examinara una propuesta sobre la manera de conseguir esos ahorros.
4. A fin de evaluar la viabilidad de la propuesta anterior, la IOE ha obtenido de HRD estimaciones acerca de los costos estándar del proceso de contratación y ha elaborado dos hipótesis: i) una hipótesis baja, en la que no se contratarían los servicios de una empresa especializada, y ii) una hipótesis alta, que contemplaría la contratación de los servicios de este tipo de empresa. En la primera hipótesis, el monto ascendería a USD 89 000, mientras que en la segunda los costos se situarían en USD 189 000 (véase el cuadro a continuación).

Estimación de costos para la contratación del Director de la IOE (en USD)

<i>Partida de costo</i>	<i>Valor</i>
Campaña de publicidad en los medios de información	25 000
Costos de viaje de dos integrantes del grupo de búsqueda y cuatro candidatos	60 000
Costos relacionados con las pruebas de los candidatos y otros costos conexos	4 000
Subtotal sin los servicios de una empresa especializada en la búsqueda de candidatos	89 000
Tarifas de la empresa especializada en la búsqueda de candidatos	100 000
Costos totales incluidos los servicios de una empresa especializada en la búsqueda de candidatos	189 000

Fuente HRD, noviembre de 2013

5. La IOE ha examinado diversas opciones para conseguir ahorros mediante la modificación del calendario de las evaluaciones previstas en 2014. Al evaluar las diversas opciones, la IOE trató de reducir al máximo: i) cualquier posible retraso en los procesos institucionales de la IOE (por ejemplo, la preparación de documentos estratégicos o normativos a nivel institucional, o las estrategias de los programas en los países); ii) cualquier cambio en el programa de trabajo del Comité de Evaluación en 2014, y iii) el número de actividades de evaluación que resultarían afectadas por los cambios propuestos.
6. En consecuencia, la IOE propone que se retrase la puesta en marcha de la evaluación de impacto planificada, que originalmente estaba previsto que iniciara en enero de 2014. Se trata de la opción preferida ya que se ajusta a los criterios descritos más arriba. Como medida complementaria, es posible que la IOE también retrase la puesta en marcha de la evaluación del programa en el país (EPP) relativa a Sierra Leona.
7. Según la hipótesis baja, tanto la evaluación de impacto como la EPP sufrirían un retraso de tres meses; por lo tanto, la evaluación de impacto iniciaría en abril de 2014 y terminaría en abril de 2015, mientras que la EPP comenzaría en abril de 2014 y terminaría en junio de 2015. Según la hipótesis alta, la evaluación de impacto iniciaría en julio de 2014 y terminaría en julio de 2015, mientras que el calendario de la EPP se mantendría como en el caso de la hipótesis baja. En ambos casos, cerca de la mitad de los ahorros conseguidos procederían de los costos de personal y la otra mitad, de los costos no relacionados con el personal. La IOE propone que se proceda de forma gradual, en primer lugar, con la adopción de la hipótesis baja para pasar sucesivamente a la hipótesis alta solo si el grupo encargado de la búsqueda decidiera contratar los servicios de una empresa especializada en la búsqueda de candidatos.