



Invertir en la población rural

Junta Ejecutiva

148.º período de sesiones

Roma, 15 de septiembre de 2026

Informe sobre el tercer examen *inter pares* externo de la función de evaluación del FIDA – Propuesta conjunta de la Oficina Independiente de Evaluación del FIDA y la Dirección del FIDA

Signatura: EB 2026/148/R.15/Add.3

Tema: 6 c)

Fecha: 9 de septiembre de 2026

Distribución: Pública

Original: Inglés

Para examen

Referencias útiles: Revisión de la Política de Evaluación del FIDA ([EB 2021/132/R.5/Rev.1](#)); Proyecto de revisión del anexo I de la Política de Evaluación del FIDA ([EC 2026/134/W.P.6](#) + [C.R.P.1](#)); Informe sobre el tercer examen *inter pares* externo de la función de evaluación del FIDA ([EB 2026/148/R.15](#)).

Medida: Se invita a la Junta Ejecutiva a que examine el proyecto de revisión del anexo I de la Política de Evaluación del FIDA, que figura en este documento.

Preguntas técnicas:

Indran A. Naidoo

Director
Oficina Independiente de Evaluación del FIDA
Correo electrónico: i.naidoo@ifad.org

Donal Brown

Vicepresidente Adjunto
Departamento de Operaciones en los Países
Correo electrónico: d.brown@ifad.org

Pieterneel Boogaard

Directora Gerente *ad interim*
Oficina de Eficacia en términos de Desarrollo
Correo electrónico: p.boogaard@ifad.org

Informe sobre el tercer examen *inter pares* externo de la función de evaluación del FIDA – Propuesta conjunta de la Oficina Independiente de Evaluación del FIDA y la Dirección del FIDA

I. Introducción

En el examen *inter pares* externo se recomendó introducir aclaraciones en los anexos de la Política de Evaluación del FIDA, con el fin reiterar lo siguiente: “la Junta Ejecutiva es la única instancia responsable de la selección y destitución del Director o la Directora de la IOE; y [...] que el proceso de contratación debe basarse en méritos, con completa transparencia y sin injerencias externas de ningún tipo, ni de la Dirección del FIDA, ni de la Presidencia del Fondo, ni del Director/a de la IOE saliente”. Ante esta situación, en el 134.º período de sesiones del Comité de Evaluación, la Oficina Independiente de Evaluación del FIDA (IOE) y la Dirección del FIDA propusieron conjuntamente introducir diversas modificaciones. Por la presente, se somete a la consideración de la Junta dicha propuesta conjunta.

Está previsto que, en su próximo período de sesiones de diciembre, la Junta Ejecutiva examine y formule una recomendación sobre el candidato seleccionado para el cargo de Director de la IOE.

Los cambios propuestos al anexo I de la Revisión de la Política de Evaluación del FIDA ([EB 2021/132/R.5/Rev.1](#)), que responden a la recomendación n.º 6 del examen *inter pares*, se reflejan de la siguiente manera: el texto añadido aparece subrayado y el texto suprimido, tachado.

Procedimientos detallados para seleccionar, nombrar y destituir al Director de la IOE

A. Selección y nombramiento del Director de la IOE

1. La Junta Ejecutiva es la única instancia responsable de la selección y destitución del Director o Directora de la IOE. El proceso de selección está dirigido por un grupo de búsqueda de candidatos formado por tres miembros de la Junta Ejecutiva que, durante el proceso de búsqueda, no forman parte del Comité de Evaluación ni desempeñan la función de Coordinadores de sus respectivas Listas y/o Sublistas (uno por cada una de las Listas A, B y C, nombrado por los 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).

2. La Dirección del FIDA presta apoyo y asesoramiento administrativo y jurídico al grupo de búsqueda de candidatos. Este apoyo, así como el proceso y los procedimientos de contratación, deben ajustarse a las políticas, normas y procedimientos establecidos del FIDA, en la medida en que estos no queden invalidados por las disposiciones de la Política de Evaluación.

3. El grupo de búsqueda elabora la descripción del puesto y se asegura de que se anuncie la vacante. Es posible contratar a una empresa de cazatalentos para garantizar que el grupo disponga de una lista de candidatos debidamente cualificados. Corresponde al grupo de búsqueda decidir si contratar a una empresa de cazatalentos y aprobar la selección de candidatos realizada por la empresa contratada a tal efecto.

4. De entre los candidatos conseguidos a través del anuncio o la empresa de cazatalentos, o por ambos medios, el grupo de búsqueda preparará una lista de candidatos, entrevistará y evaluará a cada uno de ellos y los clasificará con arreglo a sus méritos.
5. Antes de seguir evaluando a los candidatos incluidos en la lista final, el grupo de búsqueda solicitará a la División de Recursos Humanos que verifique la validez de los títulos académicos y profesionales de los candidatos preseleccionados para su ulterior evaluación. Con la anuencia de los interesados, en esta fase la División de Recursos Humanos o la empresa de cazatalentos verificarán, a instancias del grupo de búsqueda, las referencias personales y profesionales de los candidatos preseleccionados. 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.
6. Una vez que el grupo de búsqueda concluye sus tareas, el presidente del grupo se reunirá con el Presidente del FIDA ~~según proceda para recabar sus opiniones acerca de las recomendaciones formuladas por el grupo de búsqueda.~~
7. A continuación, el grupo de búsqueda preparará un informe sobre su labor, que el presidente del grupo presentará al Comité de Evaluación durante un período extraordinario de sesiones o dedicado expresamente a este tema. ~~En el informe se exponen 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.~~ Tras ello, el Comité de Evaluación procurará alcanzar un consenso sobre la clasificación de los candidatos con el fin de presentar, en la medida de lo posible, la opinión unánime de sus miembros en un informe dirigido a la Junta Ejecutiva. De no llegar a un consenso, el Comité presentará, 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 logrado alcanzar un acuerdo o, en caso de que no considere 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 del Comité de Evaluación, constituirá el acta oficial de la reunión del Comité. La presentación del informe a la Junta sobre esta cuestión se regirá por el artículo 2.3 del mandato y reglamento del Comité de Evaluación. Sin embargo, a los efectos de celebrar la reunión o reuniones del Comité de Evaluación dedicadas a examinar el informe del grupo de búsqueda, queda suspendido el artículo 2.5 del mandato y reglamento del Comité.
8. La Junta Ejecutiva deliberará sobre la idoneidad de los candidatos presentados por el Comité de Evaluación, ~~teniendo debidamente en cuenta las opiniones del Presidente del FIDA.~~ La Junta Ejecutiva podrá decidir respaldar la recomendación del Comité de Evaluación, 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.
9. Una vez que la Junta Ejecutiva tome una decisión acerca del candidato idóneo para el puesto de Director de la IOE, el Presidente del FIDA, o su representante, cursará una oferta de empleo al candidato elegido y formalizará su nombramiento.
10. Durante la selección y contratación del Director de la IOE, los miembros del grupo de búsqueda de candidatos deben evitar toda situación que plantee un conflicto real, potencial o aparente entre sus intereses personales y el desempeño de sus funciones oficiales. En la sección C, más adelante, se exponen una serie de consideraciones para detectar y gestionar conflictos de intereses.