

Signatura: EB 2010/99/R.6/Add.3
Tema: 6 b)
Fecha: 20 abril 2010
Distribución: Pública
Original: Inglés

S



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

**Adición a la respuesta de la dirección
al examen *inter pares* de la Oficina de
Evaluación y de la función de
evaluación en el FIDA**

Junta Ejecutiva — 99º período de sesiones
Roma, 21 y 22 de abril de 2010

Para **información**

Nota para los miembros de la Junta Ejecutiva

Este documento se presenta a la Junta Ejecutiva a título informativo.

A fin de aprovechar al máximo el tiempo disponible en los períodos de sesiones de la Junta Ejecutiva, se invita a los representantes que deseen formular preguntas técnicas acerca del presente documento a dirigirse al funcionario del FIDA que se indica a continuación antes del período de sesiones:

Shyam Khadka

Gerente Superior de la Cartera

Tel.: (+39) 06 5459 2388

Correo electrónico: s.khadka@ifad.org

Las peticiones de información sobre el envío de la documentación del presente período de sesiones deben dirigirse a:

Deirdre McGrenra

Oficial encargada de los Órganos Rectores

Tel.: (+39) 06 5459 2374

Correo electrónico: d.mcgrenra@ifad.org

Adición a la respuesta de la dirección al examen *inter pares* de la Oficina de Evaluación y de la función de evaluación en el FIDA

I. Introducción

1. La presente adición viene a complementar la respuesta de la dirección al examen *inter pares* de la Oficina de Evaluación y de la función de evaluación en el FIDA, de fecha 12 de abril de 2010 (EB 2010/99/R.6/Add.2). La adición se ha preparado en atención a la decisión, adoptada el 1 de abril de 2010 por el Comité de Evaluación, de invitar a la dirección del FIDA a presentar una versión revisada de su documento de respuesta, sobre la base de las deliberaciones del Comité.
2. Los cambios aquí propuestos se refieren a diferentes esferas de desacuerdo relacionadas con las recomendaciones del Grupo encargado del examen *inter pares*. Así pues, teniendo en cuenta las deliberaciones del Comité de Evaluación, la dirección del FIDA propone eliminar el párrafo 17 (relativo a la labor de seguimiento y evaluación [SyE]) y sustituir el párrafo 28 (relativo a la designación y destitución del Director de la OE), el párrafo 29 (examen de la actuación profesional de la OE), el párrafo 30 (contratación del personal de la OE) y el párrafo 34 (celebración de consultas en relación con las auditorías de la OE) por lo que se indica más abajo.
3. Se suprime el texto siguiente, antes incluido en el párrafo 17:

“Como hace notar el Grupo, la mejora de la labor de seguimiento y evaluación (SyE) es una cuestión compleja. Por otro lado, la adopción de sistemas de SyE de proyectos basados en la extracción de datos e impulsados por los donantes podría estar reñida con el espíritu de los respectivos sistemas nacionales. El FIDA reflexionará sobre su papel en la esfera del SyE de proyectos a la luz de lo que antecede.”
4. El texto del nuevo párrafo 28 debe decir:

“La dirección del FIDA respalda la propuesta de establecer para el Director de la OE un mandato de seis años, no renovable (párrafo 32 i)). En lo referente al nombramiento y despido del Director de la OE, y el examen anual de su actuación profesional, la dirección del FIDA ha examinado los detallados procedimientos de recursos humanos recomendados por el Grupo en el anexo I del informe del examen *inter pares* y respaldados por el Comité de Evaluación. A la luz del material facilitado en el informe, la dirección del FIDA hace suyos los procedimientos propuestos, con sujeción a que se introduzcan algunos cambios en el texto. Se adjunta en forma de anexo una versión revisada del anexo I que refleja las modificaciones propuestas por la dirección del FIDA. La finalidad de los cambios consiste principalmente en:

 - i) dar a la dirección del FIDA un mayor margen de acción en lo referente a la designación de su representante en el grupo encargado de la búsqueda de candidatos (no incluyendo una disposición que prevea que ese representante debe ser el Vicepresidente Adjunto encargado de Programas);
 - ii) proponer una forma de proceder para los casos en que existan diferencias de opinión entre el grupo encargado de la búsqueda de candidatos y el Presidente del FIDA en cuanto a la recomendación hecha por el grupo;
 - iii) proponer un enfoque apropiado para hacer una oferta al candidato recomendado, asegurando al mismo tiempo la debida participación del Comité de Evaluación y la Junta Ejecutiva en el proceso;

- iv) añadir una disposición relativa a la comunicación de las decisiones de la Junta en relación con las recomendaciones que pueda hacer el Comité de Evaluación respecto de la destitución del Director de la OE, y
- v) proponer un proceso más sólido para la evaluación de la actuación profesional del Director de la OE y para la ultimación del examen de la misma."

5. El texto del nuevo párrafo 29 debe decir:

"De igual modo, en lo referente al examen de la actuación profesional del Director de la OE, la dirección del FIDA propone introducir una serie de cambios en el anexo I (indicados en la versión revisada adjunta). En cuanto a la cuestión del grado y la categoría, la dirección concuerda con la recomendación del Grupo de que debe mantenerse para el cargo de Director de la OE la categoría actual de D-2."

6. El texto del nuevo párrafo 30 debe decir:

"La dirección del FIDA apoya la recomendación relativa a la armonización de las prácticas de la OE y el FIDA relacionadas con la contratación, designación y promoción del personal y la aprobación de exenciones para los honorarios de los consultores y su contratación (recomendación 2 v)). En lo tocante a la delegación de facultades en el Director de la OE para que gestione el proceso de contratación de este órgano, la dirección sugiere que el proceso de contratación sea ejecutado por el Director de la OE de conformidad con los procedimientos y políticas pertinentes del FIDA y mediante el establecimiento de un grupo especial, con arreglo a lo recomendado por el Grupo encargado del examen *inter pares* (párrafo 37); asimismo, propone que, al término de estos procedimientos, el Director de la OE someta su recomendación a la aprobación oficial del Presidente."

7. El texto del nuevo párrafo 34 es como sigue:

"En cuanto a la recomendación de que sea preceptivo que el Presidente del Comité de Auditoría consulte al Comité de Evaluación en relación con cualquier auditoría propuesta de la OE (recomendación 2 iv)), la dirección del FIDA estima que es preferible mantener la supervisión de la gestión financiera y la función de auditoría consolidadas bajo la autoridad de un solo órgano, en este caso, el Comité de Auditoría. No obstante, la dirección del FIDA reconoce que esta decisión entra claramente dentro del ámbito de competencias de la Junta Ejecutiva."

Procedimientos de recursos humanos aplicables por la Oficina de Evaluación, con indicación de las revisiones propuestas por la dirección del FIDA (en modo de control de cambios)

Procedimientos para el nombramiento del Director de la OE

1. Los elementos clave de las sugerencias formuladas por el Grupo en relación con los procedimientos para la selección del Director de la OE, con el apoyo del Comité de Evaluación, incluyen lo que sigue:
 - Se establecería un grupo encargado de la búsqueda de candidatos, integrado por tres miembros del Comité de Evaluación, incluido el Presidente (uno de cada Lista), dos miembros independientes con reconocida experiencia en materia de evaluación (de los cuales al menos uno tendrá experiencia relacionada con la gestión de un departamento de evaluación) y ~~el Vicepresidente Adjunto encargado de Programas~~ un representante del cuadro directivo superior.
 - ~~El Director de la División de Recursos Humanos~~ La dirección del FIDA facilitaría al grupo encargado de la búsqueda de candidatos asistencia en relación con las funciones de secretaría y asesoramiento sobre los procedimientos y políticas del Fondo.
 - Una vez adoptada una decisión por parte del Presidente del FIDA en cuanto al nivel del cargo, cuando sea necesario, ~~El~~ grupo encargado de la búsqueda de candidatos ~~haría una recomendación en cuanto al nivel del cargo y se~~ encargaría de elaborar una descripción de la vacante, publicar el aviso correspondiente, elaborar la lista final de candidatos, celebrar las oportunas entrevistas y evaluar y clasificar a los candidatos en función de sus méritos.
 - A fin de facilitar la identificación de candidatos idóneos, se podría recurrir, cuando proceda, a una empresa especializada en la captación de profesionales cualificados para que ayude al grupo de búsqueda a encontrar a candidatos de gran valía.
 - Una vez completada la labor del grupo encargado de la búsqueda de candidatos, el Presidente del Comité de Evaluación celebraría consultas con el Presidente del FIDA.
 - Seguidamente, el Presidente del Comité de Evaluación presentaría el informe del grupo encargado de la búsqueda de candidatos y los resultados de las consultas celebradas con el Presidente del FIDA al Comité de Evaluación, que adoptaría una decisión sobre el candidato que se propone recomendar a la Junta Ejecutiva. En caso de no aceptar el Presidente del FIDA la candidatura así propuesta por el Presidente del Comité de Evaluación, se reiniciaría el proceso de búsqueda.
 - Una vez confirmado el nombramiento por la Junta Ejecutiva, el Presidente del ~~Comité de Evaluación~~ la Junta Ejecutiva/Presidente del FIDA, con el asesoramiento y testimonio del Presidente del Comité de Evaluación y el Director de la División de Recursos Humanos, presentaría una oferta de contratación al candidato.
 - En caso de ser la oferta aceptada por el candidato, el Presidente del FIDA se encargaría de su nombramiento oficial.

Procedimientos para la destitución del Director de la OE

2. Los elementos clave de las sugerencias formuladas por el Grupo en relación con los procedimientos para la destitución del Director de la OE, con el apoyo del Comité de Evaluación, incluyen lo que sigue:

- En opinión del Grupo, es importante contar con un mecanismo eficaz de separación del servicio, ya que los posibles daños causados al FIDA debido a la mala actuación profesional del Director de la OE, que puede permanecer seis años en el cargo, podrían ser sustanciales.
- El FIDA debe elaborar una política de despido que defina los motivos que pueden dar lugar a una destitución, el procedimiento aplicable en esta esfera y la protección de las debidas garantías procesales por el Director de la OE.
- El despido suele ser un proceso arduo, con implicaciones emocionales. En la mayoría de los miembros del ECG, las destituciones debidas a un mal desempeño conllevan un complejo proceso, basado en datos claros obtenidos a través de los exámenes anuales de la actuación profesional, en el marco del cual se ofrecen servicios de asesoramiento y oportunidades de mejora del desempeño, se facilita documentación escrita en la que se notifican debidamente las razones en que se fundamenta el despido y se brinda al interesado la posibilidad de refutar los motivos invocados en su contra. Según se ha puesto en conocimiento del Grupo, el FIDA no tiene un historial comprobado de despidos del personal por motivos relacionados con una mala actuación profesional.
- Al elaborar la política de separación del servicio, deberá prestarse especial atención al empleo de procedimientos acordes con la disposición relativa a la rescisión del contrato por acuerdo mutuo incluida en el Manual de procedimientos de recursos humanos del FIDA.¹
- Aunque se prevé que en casos concretos se pueden concertar acuerdos especiales entre el Presidente y el funcionario interesado para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo, habría que elaborar a este respecto disposiciones más detalladas que estén en consonancia con el principio de independencia de la OE, así como el procedimiento conexo para determinar, en su caso, la cuantía pagadera.
- En el caso de investigaciones sobre la integridad relacionadas con el Director de la OE, se deberían seguir los procedimientos habituales del FIDA, y los resultados serían examinados por el Comité de Evaluación en un período de sesiones.
- El Presidente del Comité de Evaluación debería consultar al Presidente del FIDA y pedir orientación al Director de la División de Recursos Humanos y al Asesor Jurídico en lo tocante a las cuestiones jurídicas, de políticas o de procedimientos.
- Una vez que haya recibido el Presidente del Comité de Evaluación la aprobación de este órgano ~~Comité de Evaluación~~ para la destitución del Director de la OE, se presentará una recomendación al Presidente del FIDA y a la Junta Ejecutiva, basada en un informe escrito u oral, dependiendo de las circunstancias.
- La decisión adoptada por la Junta Ejecutiva será debidamente comunicada por el Presidente del FIDA al Director de la OE.

Principios aplicables al examen anual de la actuación profesional del Director de la OE

3. El Grupo sugiere que se apliquen en relación con el examen anual de la actuación profesional del Director de la OE, los principios siguientes, que también son respaldados por el Comité de Evaluación:
 - La actuación profesional del Director de la OE debería examinarse una vez al año.

¹ Véase la sección 11.4 (rescisión por acuerdo mutuo) del capítulo 11 del Manual de procedimientos de recursos humanos, relativo a la separación del servicio.

- Los procedimientos aplicados para el examen anual de la actuación profesional y para la determinación de los aumentos salariales conexos del Director de la OE deberían ser los mismos que los empleados para otros jefes de ~~departamento~~división, incluida la evaluación de 360 grados.²
- El Presidente del Comité de Evaluación debería celebrar consultas con otros miembros de este órgano, así como con la dirección ejecutiva del FIDA~~el Presidente y el Vicepresidente del FIDA, el Vicepresidente Adjunto encargado de Programas~~ y cualesquiera otras instancias~~personas~~ que estime necesario, y tratar de obtener retroinformación de todos ellos, con miras a hacer aportaciones al proceso de evaluación de la actuación profesional. El Presidente del Comité de Evaluación ultimaré la evaluación anual de la actuación profesional en consulta con el Presidente del FIDA, quien firmará, en nombre del Fondo, el correspondiente informe así finalizado.
- El Presidente del Comité de Evaluación podrá solicitar en todo momento,~~en relación con el examen anual de la actuación profesional y la determinación de incrementos salariales~~, orientación del Director de la División de Recursos Humanos sobre las políticas y procedimientos pertinentes del FIDA.

² Aunque el Grupo observa con preocupación que la evaluación de 360 grados podría incluir observaciones de personas que han sido sometidas a una evaluación de la OE y que, por ende, quizás no sean del todo objetivas, lo mismo se puede aplicar también a las observaciones incluidas en los informes directos de cualquier gerente. Mientras en el examen de la actuación profesional general se tenga presente el riesgo de que algunas opiniones tal vez respondan a intereses personales, la evaluación de 360 grados no tiene por qué ser incompatible con la independencia de la OE.