

Signatura: EC 2021/115/W.P.8/Add.1  
Tema: 9  
Fecha: 11 de octubre de 2021  
Distribución: Pública  
Original: Inglés

**S**



Invertir en la población rural

## **Anexo I de la Revisión de la Política de Evaluación del FIDA**

Comité de Evaluación — 115.º período de sesiones  
Roma, 19 de octubre de 2021

---

Para **examen**

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

### **A. Selección y nombramiento del Director de la IOE**

1. 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). Además, en el Grupo participa un representante del personal directivo superior del FIDA en calidad de miembro sin derecho a voto. Los miembros del grupo de búsqueda que sean representantes en la Junta Ejecutiva eligen a un presidente del grupo, que no debe ser ni uno de los expertos independientes ni el representante de la Dirección.
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 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 presenta 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 presenta, 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.

## **B. Motivos y procedimientos para la rescisión del nombramiento del Director de la IOE**

11. La Junta Ejecutiva podrá rescindir el nombramiento del Director de la IOE por cualquiera de las siguientes razones, que también justificarían la rescisión del nombramiento de un miembro del personal del FIDA:
  - i) destitución o destitución sumaria, en el caso de una conducta insatisfactoria grave;
  - ii) abandono de funciones, incluida la no asunción del cargo que se le haya asignado;
  - iii) desempeño insatisfactorio;
  - iv) incapacidad para desempeñar sus funciones por motivos de salud;
  - v) excepcionalmente y por circunstancias imprevistas y justificadas, como la existencia de pruebas convincentes de acoso sexual, explotación y abuso sexuales, el descubrimiento de hechos desconocidos, la provisión de información engañosa o falsa por parte del candidato después de firmar la carta de nombramiento y antes de incorporarse al trabajo, y
  - vi) si ha dejado de ser ciudadano de un Estado Miembro del Fondo.
12. En todos los casos, la rescisión del nombramiento conllevará la elaboración de documentos escritos en los que se notifiquen debidamente las razones de la rescisión y se establezca el plazo de notificación aplicable, excepto en los casos de destitución sumaria.

13. A menos que se decida lo contrario, el FIDA seguirá las normas, reglamentos y procedimientos de rescisión de nombramientos aplicables a su personal.
14. El Comité de Evaluación presentará a la Junta Ejecutiva la recomendación de rescindir el nombramiento después de oír al interesado y solicitar asesoramiento al Presidente del FIDA acerca de los aspectos jurídicos, administrativos y de otra índole que sean pertinentes.
15. La decisión adoptada por la Junta Ejecutiva será debidamente comunicada al Director de la IOE por el Presidente del FIDA.
16. En toda investigación relacionada con una conducta indebida del Director de la IOE se seguirán los procedimientos habituales del FIDA; los resultados de la investigación serán examinados por la Junta Ejecutiva, quien tomará una decisión al respecto. Una vez tomada la decisión, y a menos que la Junta Ejecutiva decida otra cosa, el Presidente del FIDA determinará las medidas disciplinarias que se estimen necesarias, en consonancia con las normas y procedimientos aplicables a todos los demás miembros del personal del FIDA, excepto en los casos de destitución y destitución sumaria, en los que la decisión compete a la Junta Ejecutiva.

**C. Consideraciones para la detección y gestión de conflictos de intereses en la selección del Director de la IOE**

17. 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 contratación 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.
18. 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 contratación y selección;
  - iii) perder independencia o imparcialidad de acción, y
  - iv) redundar en perjuicio de la confianza que los Estados Miembros o el público en general tienen depositada en la integridad del FIDA.
19. 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 contratación 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 expondrá 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 contratación y selección.
20. Si los Coordinadores determinan la existencia efectiva de un conflicto de intereses, el miembro del grupo de búsqueda de candidatos procederá a dicha inhibición, pero 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.

21. 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 debe 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 20 de esta política.