

**COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS**

**Vigésima quinta Reunión**

**INFORME SOBRE LA LABOR**

**DE LA OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL**



## **INFORME SOBRE LA LABOR DE LA OFICINA DEL INSPECTOR GENERAL**

### **Introducción**

1. La Oficina del Inspector General (OIG) presenta un informe anual al Comité Permanente de Programas y Finanzas. El presente informe contiene una sinopsis de las actividades de la OIG, incluidas las evaluaciones, las auditorías internas, las investigaciones y las inspecciones, para el periodo comprendido entre el 1º de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019.

### **Mandato y estrategias de la OIG**

2. El mandato de la Oficina del Inspector General consiste en proporcionar al Director General análisis y asesoramiento objetivos, independientes y sistemáticos, a efectos de aportar un valor añadido y mejorar el diseño, la implementación y las operaciones de los programas y proyectos de la OIM.

3. El propósito, autoridad y responsabilidades de la OIG se hallan consignados en la Carta de la Oficina del Inspector General. La OIG contribuye a la labor de supervisión en la OIM a través de sus funciones de evaluación, auditoría interna, investigación e inspección. En el marco de sus funciones de control, la OIG determina si los objetivos de la OIM se persiguen de manera eficiente y eficaz, y de conformidad con los reglamentos, las normas y los resultados esperados de la Organización. También presta servicios de consultoría y asesoramiento a la Administración sobre cuestiones y políticas institucionales, y efectúa exámenes independientes.

4. La OIG ejerce su función de auditoría interna de plena conformidad con las Normas Internacionales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna, emitidas por el Instituto de Auditores Internos; y aquella de investigación con arreglo a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, aprobados por la Conferencia de Investigadores Internacionales, teniendo debidamente en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Además, efectúa evaluaciones de conformidad con las normas y reglas de evaluación del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y otros principios rectores establecidos por el UNEG en relación con los procedimientos de evaluación.

### **Resumen de las actividades realizadas durante el periodo examinado**

5. En el Cuadro 1 se resumen las actividades realizadas por la OIG entre el 1º de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019 (para más detalles sobre la labor realizada por cada función, véanse las secciones consagradas en el presente informe).

**Cuadro 1 - Desglose de actividades**

<b>Auditoría interna</b>	<b>Investigaciones: casos cerrados*</b>	<b>Evaluaciones centrales y evaluaciones de rendimiento de proyectos</b>	<b>Inspecciones y participación en evaluaciones</b>
34	160	4	4

\* En el Cuadro 3 figura un desglose más detallado de las actividades de investigación.

6. Los jefes de todas las distintas funciones celebraron reuniones periódicas con el Comité Asesor de Auditoría y Supervisión y aplicaron sus recomendaciones.

### Estructura y recursos de la Oficina del Inspector General

7. El Cuadro 2 contiene un resumen de los niveles de dotación de personal aprobados en los documentos de Programa y Presupuesto correspondientes a los ejercicios de 2017, 2018 y 2019.

**Cuadro 2 – Niveles de dotación de personal aprobados**

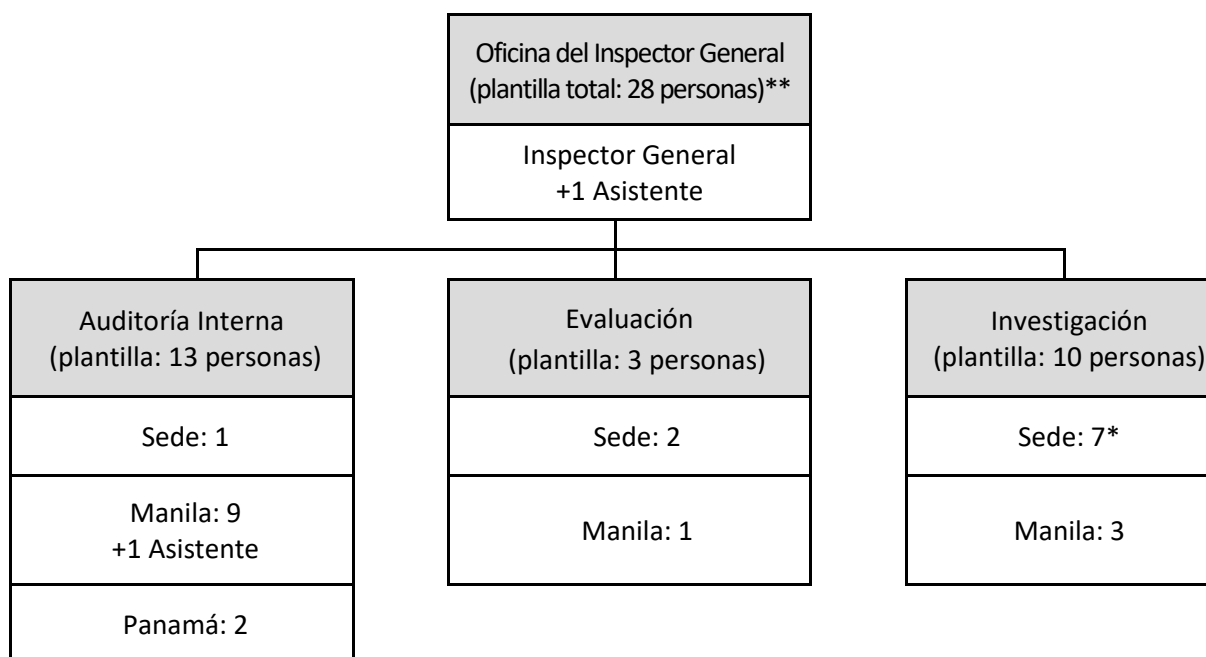
	2017	2018	2019
Inspector General	1	1	1
Auditoría interna*	12	12	12
Investigación*	4	6	10**
Evaluación	3	3	3
Personal de apoyo de Servicios Generales	2	2	2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>28</b>

\* Esta cifra incluye a funcionarios internacionales y nacionales.

\*\* Dos puestos aprobados quedaron sin proveer, por lo que se contrató a pasantes durante una parte del periodo abarcado en el presente informe.

8. El personal de la OIG está localizado en tres lugares: la Sede, el Centro Administrativo de Manila y el Centro Administrativo de Panamá (véase el siguiente gráfico).

### Plantilla por lugar



\* Esta cifra incluye dos puestos aprobados que aún se deben proveer.

\*\* A estas personas se suman tres miembros del personal temporales en la Sede que trabajan en proyectos.

9. Durante el periodo abarcado en el presente informe, a fin de obtener apoyo para sus investigaciones, la OIG contrató a consultores de investigación a la espera de que se cubran los dos puestos vacantes. Estos consultores prestaron un servicio equivalente a 546 días de trabajo. El costo total combinado por los servicios de los consultores de investigación ascendió a 284.000 dólares EE.UU.

10. Asimismo, se siguió financiando la contratación de dos funcionarios de evaluación y seguimiento, a través de contribuciones sin destino fijo provenientes de donantes específicos.

11. En 2018, por recomendación del Comité Asesor de Auditoría y Supervisión, la Oficina del Inspector General presentó al Director General un análisis de gastos y beneficios, incluido un plan de consolidación.

### **Investigación**

12. La investigación es una indagación oficial para examinar denuncias de faltas de conducta y otras irregularidades. Su objetivo es determinar si se han cometido o no tales faltas y, en caso afirmativo, identificar a la persona o las personas responsables.

13. La función de investigación de la OIG consiste en llevar a cabo indagaciones independientes y objetivas con miras a proteger la integridad de las operaciones de la OIM, y reforzar su eficiencia y eficacia. A excepción de las denuncias de actos de represalia, la OIG recibe todas las denuncias de faltas de conducta, incluidas las que guardan relación con el fraude, el despilfarro, el acoso en el lugar de trabajo, el abuso de autoridad, y la explotación y los abusos sexuales.

14. Actualmente, la función de investigación comprende siete puestos con contratos de plazo fijo, dos de los cuales han sido aprobados pero aún no se han provisto. Además, se ha contratado a tres personas mediante contratos especiales de corta duración, una de las cuales trabaja en el ámbito de los datos y la investigación forense. Durante el periodo abarcado en el presente informe, el análisis forense y de datos fue un componente fundamental en todas las investigaciones realizadas. La OIG prevé que la informática forense siga constituyendo un factor importante en las investigaciones futuras.

15. La función de investigación se vio asimismo complementada con los servicios de diez consultores en investigación, entre los cuales ocho dirigieron y realizaron investigaciones, uno prestó apoyo desde casa, y otro desempeñó funciones de interpretación y traducción al árabe.

16. Durante el periodo abarcado en el presente informe, dos investigadores de la OIG brindaron asistencia en la puesta en marcha de cursos de capacitación sobre entrevistas de investigación en el Programa Mundial de Alimentos (PMA), y otros dos recibieron capacitación por separado de la Gendarmería Nacional de Francia. Por otra parte, la OIG cuenta con otro investigador que la representa en el Grupo de Trabajo de la Sede de la OIM sobre la Prevención de la Explotación y los Abusos Sexuales, cuyo objetivo es coordinar las labores de la Organización en esta esfera.

17. Durante el periodo del que se informa, el personal de investigación tramitó un total de 510 casos. En el Cuadro 3, que figura más adelante, se ofrecen más detalles acerca de los casos tratados.

18. Por otra parte, la OIG ha concebido un enfoque trifásico basado en sistemas para las investigaciones. La primera fase, titulada “*Enable*” (Facilitar) se inició al final del periodo del que se informa. Las otras dos fases, denominadas “*Assure*” (Asegurar) y “*Consolidate*” (Consolidar), se llevarán a cabo a su debido tiempo.

19. El Inspector General aprovecha esta ocasión para expresar su más sincero agradecimiento al Director General, la Directora General Adjunta y los Estados Miembros de la OIM –en especial al Gobierno de los Estados Unidos de América– por su apoyo y esfuerzo para transformar el sistema de justicia interna de la Organización.

**Cuadro 3: Casos de investigación**

<b>Estado de las investigaciones</b>	<b>Número de casos</b>
<b>Transferidos del periodo anterior</b>	
Casos en fase de investigación	68
Casos en fase de evaluación	105
Casos evaluados y pendientes de investigación o cierre	12
<b>Total de casos transferidos del periodo anterior</b>	<b>185</b>
Casos recibidos durante el periodo de que se trata	325
<b>Total de casos transferidos y recibidos</b>	<b>510</b>
<b>Casos cerrados durante el periodo de que se trata</b>	
Tras evaluación	66
Remitidos a otras instancias de la OIM (por ejemplo, la División de Gestión de Recursos Humanos, las Oficinas en Países, el Mediador)	19
Remitidos directamente a la División de Asuntos Jurídicos sobre Recursos Humanos	25
Sustanciados, con un informe de investigación, y remitidos a la División de Asuntos Jurídicos sobre Recursos Humanos	19
Investigación realizada y caso no sustanciado	31
<b>Total de casos cerrados durante el periodo de que se trata</b>	<b>160</b>
<b>Estado al 30 de junio de 2019</b>	
Casos en fase de investigación	68
Casos en fase de evaluación	249
Casos evaluados y pendientes de investigación o cierre	33
<b>Total de casos pendientes</b>	<b>350</b>

### **Evaluación**

20. La función central de evaluación de la OIG siguió reforzando la cultura de evaluación de la OIM, mediante el suministro de asesoramiento especializado y orientación técnica a las Oficinas de la OIM en Países y en la Sede en lo que atañe al seguimiento y la evaluación. Su labor se rige por la Estrategia Trienal de Seguimiento y Evaluación (2018-2020), cuyo objetivo es promover y apoyar un enfoque eficaz y descentralizado de la evaluación, y fomentar la capacidad y el aprendizaje en materia de seguimiento y evaluación.

21. La OIG llevó a cabo las evaluaciones centrales en aplicación de su plan de trabajo de evaluación bienal para los periodos 2017-2018 y 2019-2020. Durante el periodo del que se informa, se finalizaron dos evaluaciones. Esta disminución en relación con el periodo anterior se debe principalmente al

aumento del volumen de trabajo requerido para la ultimación y puesta en marcha de las iniciativas de capacitación, y la elaboración de orientaciones técnicas específicas. La OIG realizó asimismo dos evaluaciones de rendimiento de proyectos.

22. En julio de 2018, la Oficina presentó una solicitud para convertirse en miembro de pleno derecho del Grupo Directivo de Evaluación Humanitaria Interinstitucional. En mayo de este año, tres miembros del personal asistieron a la Semana de Evaluación 2019 del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas, en Nairobi. El evento comprendió seminarios de desarrollo profesional y sesiones para el intercambio de prácticas de evaluación, y culminó con la Reunión General Anual de los jefes de oficinas de evaluación del sistema de las Naciones Unidas.

23. La OIG publicó una nota de orientación sobre el procedimiento para la evaluación de rendimiento de proyectos, que puede servir para efectuar evaluaciones intermedias y controles someros de la implementación de proyectos. Por otra parte, la OIG apoya las labores encaminadas a adaptar el proceso a las necesidades específicas de los distintos usuarios de la Organización. Por ejemplo, en el Departamento de Operaciones y Situaciones de Emergencia, el equipo que se ocupa de las actividades relacionadas con el agua, el saneamiento y la higiene (*global WASH team*) diseñó un proceso para evaluar los proyectos en esa esfera. Además, la OIG comenzó a trabajar en la elaboración de otras notas y políticas de orientación técnica, en cumplimiento de algunas de las recomendaciones resultantes de la Evaluación del Desempeño 2017-2018 de la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), publicada durante el periodo abarcado en el presente informe.

24. Asimismo, en colaboración con las Oficinas Regionales en El Cairo y Nairobi, se impartió un tercer curso sobre procedimientos de evaluación interna en noviembre de 2018 (en Nairobi).

25. El curso de capacitación en línea sobre seguimiento y evaluación dirigida por facilitadores está disponible desde octubre de 2018. En colaboración con los Oficiales Regionales de Seguimiento y Evaluación, se elaboró una guía para facilitadores y un plan de puesta en marcha. Con la orientación de la OIG, la Oficina Regional en Viena organizó un curso de capacitación, y en junio de 2019 se impartió otro curso en la Oficina Regional en Bangkok. Todo el material de capacitación puede consultarse en los tres idiomas oficiales de la OIM.

26. Actualmente, ocho de las nueve Oficinas Regionales cuentan con Oficiales Regionales de Seguimiento y Evaluación que trabajan en estrecha colaboración con la Oficina del Inspector General. En diciembre de 2018, se organizó un retiro mundial con miras a consolidar la colaboración, definir una hoja de ruta común e intercambiar experiencias. Se consagró un día entero a la puesta en marcha del curso de capacitación en línea.

27. La elaboración y puesta en marcha de las iniciativas de capacitación en materia de seguimiento y evaluación y la formulación de las orientaciones técnicas mencionadas *supra* fueron posibles gracias a los fondos recibidos del Gobierno de Suecia y el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido.

28. La OIG gestiona una red de seguimiento y evaluación, que ha pasado a contar con 206 miembros del personal (repartidos en 90 países), en comparación con los 243 que tenía al finalizar del periodo abarcado en el informe anterior. A través de esta red, la OIG organizó dos seminarios en línea y publicó material y orientación para el intercambio de prácticas óptimas. También siguió afianzando las funciones de seguimiento y evaluación en el marco del enfoque de gestión basada en los resultados de la OIM.

29. El personal de evaluación siguió controlando la calidad de las evaluaciones internas y externas. En la página web de evaluación ([www.iom.int/evaluation](http://www.iom.int/evaluation)) se añadieron 30 evaluaciones descentralizadas (11 externas y 19 internas), además de las dos evaluaciones centrales de la Oficina antes mencionadas.

#### **Auditoría interna**

30. Las auditorías internas se efectúan de conformidad con las normas internacionales de auditoría. La labor de auditoría entraña una serie de procesos y funciones, que también incumben a las Oficinas Regionales y en Países. El plan anual de auditoría, que se basa en una evaluación de riesgos pormenorizada, es respaldado por el Comité Asesor de Auditoría y Supervisión y aprobado por el Director General.

31. En los Cuadros 4 y 5, que figuran a continuación, se presentan las auditorías realizadas durante el periodo del que se informa.

**Cuadro 4: Desglose de las auditorías realizadas, por región**

	<b>África y el Medio Oriente</b>	<b>Espacio Económico Europeo</b>	<b>Asia y el Pacífico</b>	<b>América Central, América del Norte y el Caribe</b>	<b>Total</b>
Auditorías realizadas en Oficinas en Países	10	8	7	-	25
Auditorías de control realizadas en Oficinas Regionales	1	1	1	1	4
Auditorías de programas*	1	-	1	-	2

\* Encargadas por la Oficina del Inspector General (función de auditoría interna) y realizadas por los Interventores Exteriores de Cuentas.

**Cuadro 5: Auditorías de sistemas y procesos realizadas**

	<b>Gestión del personal</b>	<b>Gestión de la planilla de sueldos</b>	<b>Centros regionales de apoyo contable</b>	<b>Total</b>
Auditorías de sistemas y procesos	1	1	1	3

32. Además de las auditorías presentadas en los cuadros *supra*, se cumplieron tres compromisos especiales contraídos por la Administración de la OIM. Asimismo, el personal de auditoría interna participó en una misión de auditoría interinstitucional dirigida por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

33. Si bien la Administración de la OIM tiene la responsabilidad de aplicar las recomendaciones, el personal de auditoría interna reforzó las medidas para supervisar y dar seguimiento de forma sistemática a las recomendaciones pendientes con las unidades concernidas.



34. En el Cuadro 6 se ofrece un desglose de las recomendaciones pendientes que se formularon en el marco de la función de auditoría interna, por grado de prioridad (fecha de referencia: 30 de junio de 2019).

**Cuadro 6: Recomendaciones pendientes, por grado de prioridad**

Año	Muy alto	Alto	Mediano	Total
2016	-	2	1	<b>3*</b>
2017	1	10	12	<b>23</b>
2018	13	73	102	<b>188</b>
2019	19	130	209	<b>358</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>215</b>	<b>324</b>	<b>572</b>

\* Las tres recomendaciones pendientes desde 2016 guardan relación con la gestión de proveedores. Se han coordinado nuevas fechas de implementación (junio de 2020) con la jefatura de la División de Adquisiciones y Suministros.

35. Todo resultado que sea sustancialmente similar a otro resultado obtenido en auditorías consecutivas o durante cualquier otra auditoría dentro del periodo del que se informa se considera un resultado recurrente. Los resultados recurrentes requieren una atención importante por parte de los directivos, ya que se considera que representan un riesgo de alto a muy alto. Los resultados recurrentes y las principales esferas donde cabría aportar mejoras, divulgados durante el periodo examinado, coincidieron con la evaluación de los resultados de las auditorías de riesgo anuales y con los informes anteriores. En el marco de la función de auditoría interna, se seguirán determinando las causas profundas de los resultados recurrentes a fin de incluirlos en el proceso de evaluación de riesgos y, de ese modo, facilitar la elaboración de planes anuales de auditoría pertinentes.

36. Los principales resultados recurrentes de auditorías, por ámbitos auditados, son los siguientes:

- a) **Separación inadecuada de funciones e inexistencia de una matriz de delegación de autoridad.** Ello suele acompañarse de estructuras de gestión de recursos deficientes, la ausencia de planes de gestión de riesgos o evaluaciones de riesgos inadecuadas, y disposiciones de seguridad insuficientes, en particular en operaciones de gran complejidad.
- b) Persisten **fallas en la gestión de recursos humanos**, lo que refleja en su gran mayoría la necesidad de mejorar la gestión de los expedientes de personal (esto es, el registro adecuado de las cuestiones relativas a cada miembro del personal, como la falta de documentos o el archivo inadecuado de los registros de exámenes médicos); reforzar la observancia del Estatuto y Reglamento Unificado del Personal; y rectificar los errores de cálculo y las contribuciones faltantes al Plan de Indemnización. Además, se siguen registrando casos en que el descriptivo de funciones no refleja las tareas y responsabilidades reales asignadas al personal. Por último, se ha observado en varios lugares la necesidad de reforzar las actividades de capacitación sobre cuestiones de género y sobre la prevención de la explotación y los abusos sexuales, así como el cumplimiento del Sistema de Evaluación del Personal.
- c) La **aplicación ineficiente de las normas de adquisición** siguió siendo un importante motivo de preocupación. La frecuencia de este problema parece indicar una falta generalizada de comprensión respecto del modo en que las normas contribuyen a reforzar la eficiencia y a reducir los costos en las distintas Oficinas en Países. En muchos casos, los resultados de la auditoría se referían a la inexistencia de procesos de adquisición plenamente documentados, las deficiencias en los procesos de contratación, y el uso ineficiente de PRISM para registrar y realizar un seguimiento de los hitos en el proceso de adquisición. En los informes de auditoría

también, la gestión de activos siguió siendo un motivo de preocupación, en particular debido a la ausencia o deficiencia de las pólizas de seguro, la gestión precaria de los inventarios y el escaso uso de los módulos específicos de PRISM.

- d) En varios resultados de auditoría se detectaron **incoherencias en la gestión financiera**. Estas incluyen casos de partidas pendientes registradas en el centro de costos o en los saldos de proveedores, casos de registros erróneos y el uso de cuentas pendientes/del libro mayor, así como la gestión ineficaz del efectivo, especialmente en zonas u operaciones de alto riesgo.
- e) **Retrasos en la aplicación de los proyectos y en la presentación de informes a los donantes**. Este problema resulta a menudo en gastos inferiores o superiores a los previstos en los proyectos. Los retrasos en la finalización de las etapas de los proyectos, las demoras en la activación y el endoso de proyectos, y las frecuentes solicitudes para extensiones sin costo demuestran un diseño y planificación de proyectos deficiente, con calendarios de aplicación poco realistas en lo que atañe a la contratación de personal de proyectos y a la adquisición ordenada de bienes y servicios. Las extensiones sin costo y los retrasos persistentes en la presentación de informes a los donantes acarrearán un riesgo para la reputación de la OIM. Las deficiencias en la gestión de los costos de proyectos pueden dar lugar a costos inconexos y a gastos no autorizados, lo que a su vez hace emerger consideraciones de costo y calidad, puesto que los fondos asignados inicialmente a las actividades operacionales se utilizan más bien para partidas presupuestarias de personal y gastos de oficina.
- f) **Aplicación incoherente de los procedimientos, las políticas y las directrices sobre tecnologías de la información**. Ello comprende deficiencias en la aplicación de controles dentro de la Organización, procedimientos de copias de seguridad inadecuados, equipos de tecnologías de información obsoletos que deberían haberse reemplazado hace mucho tiempo, y la no aplicación de las políticas por las que se exige al personal que cambie su contraseña periódicamente. En algunos casos se observó una dotación insuficiente de capacitación o apoyo en materia de tecnologías de la información.

37. El personal de auditoría interna siguió contratando los servicios de un experto en informática, en calidad de auditor invitado, así como de expertos temáticos que brindaron apoyo al personal durante auditorías de gran complejidad .

38. Asimismo, la OIM siguió publicando resúmenes de sus informes de auditoría interna, en un plazo razonable después de que se hubiesen presentado (estos pueden consultarse en: [www.iom.int/internal-audit](http://www.iom.int/internal-audit)).

39. Por último, el personal de auditoría interna participó en iniciativas de fomento de la capacidad, que comprendieron cursos de capacitación sobre prevención de la explotación y los abusos sexuales, y seminarios de expertos impartidos por el Instituto de Auditores Internos.