

**COMITÉ PERMANENTE DE PROGRAMAS Y FINANZAS**

**Trigésima quinta Reunión**

**UNDÉCIMO INFORME ACTUALIZADO SOBRE LA APLICACIÓN DEL  
MARCO DE GOBERNANZA INTERNA**



## UNDÉCIMO INFORME ACTUALIZADO SOBRE LA APLICACIÓN DEL MARCO DE GOBERNANZA INTERNA

### Introducción

1. En el presente informe se ofrece una actualización de la información proporcionada por la Administración en la Trigésima cuarta Reunión del Comité Permanente de Programas y Finanzas sobre los avances realizados en la aplicación del Marco de Gobernanza Interna de la OIM (documento S/34/INF/1).
2. La Administración sigue plenamente resuelta a dialogar con los Estados Miembros sobre los avances en la aplicación del Marco, así como sobre las necesidades y prioridades en materia de financiación, según proceda, y continuará informando sobre estos avances, en particular sobre los principales logros alcanzados.
3. El presente informe se ciñe a la estructura del plan de trabajo del Marco de Gobernanza Interna (consignado en el documento *Application of the Internal Governance Framework Work Plan*) para simplificar y estandarizar el proceso de presentación de informes, lo que facilitará asimismo el seguimiento de los avances realizados. El informe se estructura en torno a las siguientes cuatro líneas de trabajo:
  - a) Línea de trabajo 1: Componentes fundamentales
  - b) Línea de trabajo 2: Fortalecimiento de los procesos institucionales existentes
  - c) Línea de trabajo 3: Transformación institucional (incluida la introducción de un nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales)
  - d) Línea de trabajo 4: Justicia interna

### Principales logros alcanzados recientemente

4. La OIM sigue decidida a llevar adelante su reforma institucional mediante la aplicación del plan de trabajo del Marco de Gobernanza Interna. En septiembre de 2024 quedaban pendientes seis rubros de trabajo, que se prevé completar para finales de año. El elemento pendiente de mayor envergadura es la transformación institucional, que concluirá con la puesta en funcionamiento del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, Wave.
5. Se observa un avance sostenido en la siguiente fase de la reforma del Marco de Gobernanza Interna, orientada a subsanar las deficiencias detectadas por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) y otras entidades externas de evaluación. En paralelo, se ha iniciado la fase de planificación para elaborar el Plan de Trabajo correspondiente a la próxima serie de reformas internas, que comprende su armonización con el Plan Estratégico para el periodo 2024-2028 y las prioridades institucionales.
  - a) **Línea de trabajo 1: Componentes fundamentales**

#### **Rubro de trabajo 1.1.1: Planificación estratégica mediante un enfoque basado en los resultados**

6. En enero de 2024 se puso en marcha el Plan Estratégico de la OIM para el periodo 2024-2028. En consonancia con ello, las seis oficinas regionales ya han empezado a elaborar estrategias regionales

que, según lo previsto, se ultimarán para finales de 2024 y se implementarán de 2025 a 2029. Por otro lado, la OIM ha renovado el proceso y el formato de su Plan de Trabajo interno a fin de consolidar los instrumentos de gestión para el seguimiento y la presentación de informes sobre los progresos realizados con miras a la consecución de los objetivos estratégicos. También se ha actualizado la estructura del Informe Anual de 2023 para armonizarlo con estos nuevos objetivos. La versión digital del informe recibió el premio de oro en la categoría de informes anuales en línea de los Premios Internacionales ARC.

7. En 2024 se actualizó el Marco de Resultados Estratégicos para reflejar el nuevo Plan Estratégico de la OIM. El marco se puso a prueba con éxito en 2023, tras lo cual se implantó a escala mundial y se incorporó en todas las estrategias, programas y proyectos de la OIM. Para apoyar este proceso, se elaboró un módulo integral de capacitación con directrices, recursos y materiales de comunicación. El módulo se envió posteriormente a las oficinas regionales, que a su vez lo transmitieron en cascada a las oficinas en países. Hasta la fecha, el Marco se ha integrado con éxito en más de 370 proyectos de todas las regiones.

#### **b) Línea de trabajo 2: Fortalecimiento de los procesos institucionales existentes**

##### ***Rubro de trabajo 2.2.1: Política sobre normas y procedimientos de gestión financiera***

8. La política sobre normas y procedimientos de gestión financiera ha desempeñado un papel central en los esfuerzos de la OIM por fortalecer la gestión financiera en todas sus operaciones internacionales. Al establecer normas claras para las actividades financieras, esta política promueve la coherencia y la rendición de cuentas en todas las oficinas en el terreno.

9. Los programas de formación específicos, que empezaron a impartirse en formato presencial en 2022, han sido uno de los principales vectores usados para impulsar la política. Por otro lado, se ha impartido un curso de capacitación especializada para el personal de gestión de recursos y un módulo simplificado para personas no expertas en finanzas, que han permitido ampliar la difusión de buenas prácticas financieras en diversos departamentos. Estas iniciativas han tenido un impacto relevante, ya que el personal está ahora mejor preparado para gestionar la complejidad financiera de las operaciones, lo que redundará en favor de prácticas financieras más sólidas y coherentes en toda la Organización.

10. Este curso de capacitación fue posteriormente ampliado hasta constituir un programa en línea disponible en inglés, francés y español, en el que han participado casi 11.000 miembros del personal, de los cuales 7.000 han completado el programa. Estas iniciativas siguen mejorando la capacidad financiera a todos los niveles y garantizan que la OIM esté bien preparada para gestionar eficazmente sus recursos.

##### ***Rubro de trabajo 2.8: Optimización de las políticas y orientaciones relativas a las interacciones monetarias con asociados en la implementación***

11. La OIM ha realizado avances considerables en la aplicación del Manual de gestión de asociaciones para la implementación (IN/288), publicado en marzo de 2023. En él se establecen los requisitos mínimos para entablar colaboraciones con asociados y se ofrecen orientaciones para forjar asociaciones equitativas.

12. En febrero de 2024, se creó la Unidad de Gestión de Asociaciones para la Implementación, adscrita a la División de las Cadenas de Suministro, con vistas a mejorar la coordinación y la supervisión de las actividades de asociación en toda la Organización. En colaboración con la Unidad de Desarrollo

y Aprendizaje del Personal, la nueva Unidad empezó a impartir, en agosto de 2024, un curso en línea para apoyar la aplicación del Manual. Este curso, disponible en las plataformas I-Learn y E-Campus de la OIM, contiene 17 módulos dinámicos que complementan el Manual. Ofrece orientación exhaustiva para los colegas que gestionan y llevan a la práctica las asociaciones, conforme al Reglamento Financiero de la OIM y las instrucciones pertinentes. Desde entonces, el curso ha ofrecido a 371 participantes inscritos –165 de los cuales lo han completado– una manera atractiva y accesible de comprender cabalmente estos procedimientos esenciales, y ha promovido prácticas óptimas en el seno de la Organización.

#### ***Rubro de trabajo 2.10.1: Plan de Acción para la Rendición de Cuentas a los Donantes***

13. En los últimos meses se han llevado a término los últimos puntos del Plan de Acción para la Rendición de Cuentas a los Donantes 2020-2023. Ello incluyó la puesta en marcha de la evaluación interna de los informes basados en resultados de 2023, una iniciativa de colaboración entre la División de Movilización de Recursos y la División de Planificación Estratégica y Resultados. En la evaluación de 2023 se aplicó la misma metodología que en la precedente, correspondiente a 2020, en la medida en que se examinó una muestra de propuestas de proyectos e informes finales de la OIM, con un enfoque centrado en la calidad de los informes de la OIM basados en resultados. En la evaluación se destacaron progresos encomiables por parte de la OIM y no se detectó ningún ámbito que hubiera sufrido retrocesos. También se identificaron ámbitos susceptibles de mejora en la presentación de resultados. Las conclusiones fueron presentadas internamente a más de 150 colegas de todo el mundo en un seminario en línea organizado por ambas Divisiones en julio de 2024, bajo el título “¿Por qué es importante presentar informes?”.

14. Se tiene previsto repetir la evaluación en un ciclo trienal similar: la próxima está programada para 2026. Entretanto, los esfuerzos institucionales se guiarán por las conclusiones de la evaluación, inclusive en lo tocante al desarrollo del Plan de Acción para la Rendición de Cuentas a los Donantes 2024-2027. Este nuevo Plan de Acción será redactado e implementado por la División de Movilización de Recursos en coordinación con el Grupo de Trabajo sobre la Rendición de Cuentas a los Donantes, que ahora incluye a miembros de todas las oficinas en países con funciones de asociación y promoción recientemente creadas.

#### ***Rubro de trabajo 2.10.2: Directrices relativas a los embajadores de buena voluntad***

15. Desde la implantación, en agosto de 2023, de las directrices relativas a los embajadores de buena voluntad, se han registrado considerables avances en relación con la estructuración y el fortalecimiento del programa. A lo largo del año pasado, se designaron 11 embajadores de buena voluntad, que han contribuido activamente a dar mayor visibilidad a la OIM y a sus iniciativas de promoción y recaudación de fondos. Cada embajador ha participado en actividades de promoción de la OIM a escala nacional, regional y mundial. Figuras públicas como Mo Farah y America Ferrera han hecho importantes contribuciones, por ejemplo, en visitas sobre el terreno en Kenya y en la Asamblea General de las Naciones Unidas, transmitiendo eficazmente el mensaje de la OIM a nuevos públicos.

16. La Organización sigue trabajando en estrecha colaboración con las oficinas en países para identificar e involucrar a personalidades públicas a escala regional y nacional. Si bien no todas esas personalidades son nombradas embajadoras de buena voluntad, muchas siguen siendo valiosas asociadas a la hora de difundir el mensaje de la OIM

17. La participación de los embajadores de buena voluntad ha sido fundamental a la hora de dar mayor la visibilidad a la OIM, particularmente a través de campañas y medios sociales. Ha contribuido

a ampliar el número de asociaciones con el sector privado y ha generado una mayor sensibilización a cuestiones migratorias fundamentales.

**c) Línea de trabajo 3: Transformación institucional (incluida la introducción de un nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales)**

18. La implantación del nuevo sistema de planificación de recursos institucionales de la OIM, Wave, se ajusta al enfoque acordado entre la OIM y su principal proveedor de servicios de consultoría, tras su aplazamiento en mayo de 2024. La estrategia de múltiples versiones contempla fases de implementación en agosto de 2024, enero de 2025 y febrero de 2025. La versión de febrero coincidirá con una actualización trimestral planificada del producto.

19. La versión de agosto de 2024 se implementó según lo programado, con la ampliación del módulo de aprendizaje y contratación a todas las oficinas de la OIM. También introdujo funciones para la colaboración con los proveedores y la gestión de la información a través del portal de proveedores de Wave, así como otras funciones adicionales relativas al control del acceso, la presentación de convocatorias para proveedores en línea y la contratación. En el marco de este proceso, se formó a más de 3.000 miembros del personal en el manejo de las nuevas funciones y se estableció un mecanismo de apoyo intensivo, actualmente en fase de preparación, con vistas a su ampliación en el marco de ulteriores versiones.

20. La próxima versión operará la transición total del actual sistema de planificación institucional de recursos de la OIM, PRISM, al sistema Wave. Ya se han iniciado los preparativos para asegurar que esta transición no solo sea técnicamente solvente, sino que también reciba el apoyo de actividades integrales de gestión del cambio que preparen a los miembros del personal para el cambio. En noviembre de 2024 está previsto un “ensayo general” completo de las actividades, los datos y los aspectos técnicos, cuyo objetivo es facilitar una transición final sin tropiezos en enero de 2025. En febrero de 2025 se llevarán a cabo mejoras funcionales adicionales.

21. Los oficiales regionales de gestión del cambio se encargan de acelerar y coordinar la preparación en el terreno, y la capacitación se imparte con arreglo a un enfoque híbrido, que combina el formato en línea y el presencial. Más de 30 miembros del personal de las oficinas de la OIM recibirán capacitación para ejercer como instructores y prestar apoyo de primera línea. La capacitación de repaso se seguirá impartiendo durante el periodo de apoyo intensivo, también denominado “acompañamiento intensivo”. La capacitación de repaso se ofrecerá de enero a marzo de 2025. Tras el periodo inicial de estabilización, el proyecto concluirá una vez que se haya completado la transición a la Unidad de Soluciones de Planificación de los Recursos Institucionales del Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

**d) Línea de trabajo 4: Justicia interna**

***Rubro de trabajo 4.1: Revisión y fortalecimiento del sistema de justicia interna de la OIM***

22. Durante el periodo comprendido entre el 1º de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2024, se recibieron un total de 2.803 denuncias de faltas de conducta, frente a las 1.931 registradas en el periodo anterior, lo que representa un incremento del 45%, incluso una vez descartadas las denuncias nulas o duplicadas. Tras una criba inicial, fue preciso someter 2.228 denuncias a una evaluación preliminar completa. Desde el 1º de enero hasta el 31 de agosto de 2024, el 47% de los casos se tramitaron en fase inicial en un plazo de tres meses.

23. Entre el 1º de septiembre de 2023 y el 31 de agosto de 2024 se llevaron a cabo un total de 218 investigaciones, incluidas las iniciadas durante este periodo y 98 procedentes de periodos anteriores. A 31 de agosto de 2024, se habían finalizado 59 investigaciones y otras 159 estaban en curso. La mayoría de las investigaciones pendientes habían sido abiertas en 2023 y 2024, y solo 16 (el 10%) habían sido transferidas de años anteriores, lo que refleja un número relativamente bajo de casos antiguos. La duración media de una investigación sigue siendo inferior a un año.

24. Durante el mismo periodo de referencia, se aprobó un importante plan de reestructuración, formulado por la Oficina de Supervisión Interna, para reforzar y descentralizar sus funciones de investigación y auditoría interna. El plan se está ejecutando por etapas. Durante la primera etapa, actualmente en curso, se establecerán oficinas independientes deslocalizadas dentro de las Oficinas Regionales en Bangkok, Nairobi, Ciudad de Panamá y Viena. Ello acercará los servicios de auditoría e investigación al personal de la Organización, a los beneficiarios y a los asociados en la implementación, y permitirá ampliar la presencia geográfica de la OIM en el terreno.

### **Conclusión**

25. La Administración está plenamente resuelta a llevar adelante el diálogo con los Estados Miembros sobre la aplicación del Marco de Gobernanza Interna. Encomia la continua participación de los Estados Miembros, en particular de aquellos que han aportado contribuciones sin destino fijo o con destino semifijo para este fin. Su dedicación pone de relieve el espíritu de colaboración por el que se ha caracterizado hasta ahora la implementación eficaz del Marco de Gobernanza Interna. Desde la Vigésima quinta Reunión del Comité Permanente, la Administración viene poniendo al día a este órgano sobre la aplicación del Marco en cada una de sus reuniones. A partir de 2025, presentará informes actualizados una vez al año.