

Consejo del Centro

90.^a reunión, noviembre de 2026

CC 90/4/3

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025

I. Introducción

1. La Oficina de Auditoría Interna y Supervisión (IAO) de la Oficina Internacional del Trabajo presta servicios de auditoría interna al Centro Internacional de Formación de la OIT («el Centro»). El capítulo VIII, artículo 18(d) del Reglamento Financiero estipula que el Director del Centro mantendrá un control financiero interno y una auditoría interna. El mandato de la IAO se encuentra establecido bajo el artículo 14.10 de la Reglamentación Financiera del Centro que especifica que “el Auditor Interno deberá llevar a cabo tales exámenes independientes y presentarlos al Director o a las personas designadas por el Director a fin de asegurar una auditoría eficaz, en concordancia con el Capítulo VIII del Reglamento Financiero.”
2. El presente Informe Anual se centra en la actividad de la IAO relacionada con el Centro durante 2025. Para una descripción más completa de las actividades de la IAO, incluidos su presupuesto, su dotación de personal y sus resultados en toda la Oficina, consulte el Informe de la Directora de Auditoría Interna y Supervisión correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, presentado al Consejo de Administración de la OIT en su 356.^a reunión, celebrada en marzo de 2026 (GB.356/PFA/6).
3. La IAO tiene como objetivo mejorar y proteger el valor de la OIT y del Centro proporcionando aseguramiento, asesoramiento, investigaciones e inspecciones independientes, autorizados y basados en el riesgo. La IAO comprende la Unidad de Investigación e Inspección, la Unidad de Aseguramiento y Asesoramiento, y la Unidad de Dirección y Apoyo.
4. La IAO lleva a cabo su labor de conformidad con su Carta y las normas profesionales aplicables. La Carta revisada de la Oficina de Auditoría Interna y Supervisión, aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, proporciona un marco único para las responsabilidades de aseguramiento, asesoramiento, investigación e inspección de la IAO y refleja las Normas Globales de Auditoría Interna y los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones.
5. En su 89.^a reunión, celebrada en noviembre de 2025, el Consejo del Centro aprobó la aplicación de la Carta revisada de la IAO a la IAO cuando esta ejerce sus funciones para

el Centro, con las adaptaciones establecidas en el documento CC 89/5/3. La Carta revisada sustituyó a la anterior Carta de Auditoría Interna del Centro y reforzó la armonización entre el marco de supervisión del Centro y el de la OIT.

6. La Carta revisada exige al Director de la IAO que confirme anualmente la independencia de la organización y prevé la divulgación de cualquier interferencia que afecte al alcance, la ejecución o la comunicación de la labor y los resultados de la IAO.
7. Durante 2025, se siguió garantizando la independencia organizativa de la IAO mediante la línea jerárquica directa del Director de la IAO con el Director General y mediante su acceso al Comité Consultivo de Supervisión Independiente y al Consejo de Administración. No hubo circunstancias que perjudicaran la independencia del trabajo de aseguramiento e investigación de la IAO, ni el alcance, el desempeño o la comunicación del trabajo y los resultados de la IAO. La IAO recibió pleno apoyo y cooperación de la Dirección y mantuvo relaciones constructivas con el Director y el personal del Centro.
8. La Unidad de Aseguramiento y Asesoramiento se mantuvo libre de condiciones que pudieran amenazar la capacidad de los auditores internos para llevar a cabo sus responsabilidades de manera imparcial. El personal asignado a la auditoría no tenía ninguna responsabilidad operativa directa ni autoridad sobre las actividades objeto de examen.

II. Resultados de las actividades

9. El trabajo de la IAO en 2025 no reveló ningún asunto importante relacionado con la gobernanza, la gestión de riesgos o los controles que pudiera comprometer significativamente el logro de los objetivos o resultados del Centro. No obstante, la labor de aseguramiento permitió identificar oportunidades para fortalecer los procesos operativos relacionados con la contratación de personal a corto plazo y la contratación de colaboradores externos, tal como se describe a continuación.

Investigaciones e inspecciones

10. A principios de 2025, la IAO estuvo a cargo de tres casos de investigación relacionados con el Centro de años anteriores. Durante 2025, la IAO recibió cuatro nuevos informes relativos al Centro. Tres de los nuevos asuntos se cerraron durante el año sin que fuera necesario adoptar ninguna otra medida tras la evaluación inicial o la investigación preliminar. A 31 de diciembre de 2025, seguían en trámite cuatro asuntos: los tres que se habían quedado pendientes de años anteriores y uno se recibió durante el año 2025.
11. De los cuatro nuevos informes recibidos en 2025, dos se referían al uso de los recursos de tecnología de la información y las comunicaciones del Centro, uno a la contratación de colaboradores externos y otro al cumplimiento de las normas y reglas de conducta aplicables del Centro. Tres de estos asuntos se cerraron durante 2025 tras una evaluación o investigación preliminar, sin que la IAO tomara ninguna otra medida. El cuarto permaneció bajo revisión al 31 de diciembre de 2025.
12. Los tres casos pendientes de años anteriores también permanecieron bajo revisión al 31 de diciembre de 2025.

13. Dos de los cuatro nuevos casos recibidos en 2025 se señalaron de forma anónima a través de la línea directa de integridad de la OIT, que se puso en marcha en abril de 2025. Esto se analiza más adelante en la sección de integridad, ética y sensibilización.

Servicios de aseguramiento y asesoramiento

14. La IAO emitió un informe de aseguramiento sobre el Centro en 2025: IA TC-66 (2025), Contratación de personal a corto plazo y uso de colaboradores externos. No se emitió ningún informe de asesoramiento durante el año.

IA TC-66 (2025) - Contratación de personal a corto plazo y uso de colaboradores externos

15. En septiembre de 2025, de conformidad con el plan bienal de auditoría aprobado, la IAO llevó a cabo una auditoría de la contratación de personal a corto plazo y el uso de colaboradores externos en el Centro. La auditoría evaluó si el Centro contrata al personal a corto plazo de forma transparente y de acuerdo con las necesidades empresariales justificadas y las políticas establecidas; si contrata a colaboradores externos a tarifas razonables en apoyo de los objetivos del Centro, respetando al mismo tiempo las políticas establecidas; y si cuenta con controles internos eficaces sobre estos procesos.
16. En general, la IAO concluyó que la gobernanza, la gestión de riesgos y los controles internos están generalmente establecidos y funcionan, pero se necesitan mejoras para fortalecer los procesos operativos. El análisis de la IAO mostró que el número mensual promedio de personal a corto plazo aumentó de 22,7 en 2023 a 27,5 en 2025, un incremento del 21 por ciento. La IAO determinó que la contratación fue generalmente adecuada y justificada, y que los gerentes contrataron a colaboradores externos a tarifas razonables. La distribución por género estaba equilibrada (49,4 por ciento mujeres y 50,6 por ciento hombres).
17. La IAO identificó seis hallazgos de auditoría. Estos incluyeron la ausencia de procedimientos operativos estándar documentados para la contratación de personal profesional a corto plazo y colaboradores externos, así como de un procedimiento documentado para la contratación de personal de Servicios Generales a corto plazo. Otras oportunidades de mejora se referían al fortalecimiento y la promoción de la lista de personal de Servicios Generales a corto plazo; la mejora de la visibilidad de las vacantes; la introducción y documentación de evaluaciones de desempeño para el personal a corto plazo y los colaboradores externos; el establecimiento de una lista consolidada de colaboradores externos para todo el Centro; y el fortalecimiento de la verificación previa a la contratación, incluidas las credenciales, ClearCheck y el examen de las sanciones aplicables de las Naciones Unidas.
18. La IAO reconoció como buena práctica las medidas del Centro para mitigar el riesgo de que los candidatos utilicen inteligencia artificial al completar pruebas escritas, incluida la exigencia de que los candidatos a puestos de Servicios Generales realicen pruebas supervisadas en el campus.
19. La IAO formuló diez recomendaciones para abordar los seis hallazgos de auditoría. La Dirección del Centro aceptó las diez recomendaciones y elaboró un plan de ejecución con medidas que deberán completarse a finales de 2026.

- 20. Respuesta del Centro: La Dirección acepta las recomendaciones y está aplicando las medidas pertinentes según lo acordado. Se han realizado progresos, entre ellos la elaboración de procedimientos de contratación de personal a corto plazo, la mejora de la visibilidad y la difusión de las vacantes, la protección de las evaluaciones escritas y el refuerzo de la verificación de credenciales y ClearCheck. Las pruebas de respaldo de las medidas que la Dirección considera completadas se presentarán a la IAO para su examen a través del proceso establecido de seguimiento de auditorías. Se está trabajando para consolidar la orientación procedimental para los colaboradores externos, incluida la finalización de las medidas de control de sanciones de la ONU aplicables, el fortalecimiento de los registros y los acuerdos de lista relacionados, y el desarrollo de un acuerdo de retroalimentación proporcional al final de la asignación para el personal a corto plazo. Se seguirán aplicando los requisitos de evaluación del desempeño existentes para los colaboradores externos.**

Integridad, ética y sensibilización

- 21.** En abril de 2025, la IAO puso en marcha la Línea Directa de Integridad de la OIT como canal seguro, confidencial e independiente para denunciar preocupaciones o sospechas de mala conducta o comportamiento poco ético. La línea directa está a disposición del personal del Centro y permite realizar denuncias anónimas. Las denuncias presentadas a través de la línea directa son evaluadas por la IAO. Dos de los cuatro nuevos asuntos relativos al Centro recibidos durante 2025 se comunicaron de forma anónima a través de la línea directa.
- 22.** El personal que denuncie faltas de conducta de buena fe o colabore con una investigación debidamente autorizada está protegido contra represalias en virtud del marco de protección de denunciantes de la OIT. Las quejas relacionadas con el lugar de trabajo que quedan fuera del mandato de la IAO siguen tratándose a través de los mecanismos aplicables.
- 23.** En junio de 2025, el Director de la IAO colaboró con el Oficial de Ética de la OIT para impartir una sesión presencial de medio día sobre Ética y Rendición de Cuentas en el Centro. La sesión interactiva abordó los valores y normas de conducta de la OIT, el comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo, la integridad y la rendición de cuentas, los riesgos de fraude, los conflictos de intereses, las actividades externas, los regalos, la denuncia de irregularidades, la protección de los denunciantes y la toma de decisiones éticas.
- 24.** El personal del Centro trabajó con escenarios prácticos adaptados al entorno operativo del Centro, incluidos las actividades externas, los conflictos de intereses y la confidencialidad, las responsabilidades de los testigos en posibles situaciones de acoso, y las consideraciones sobre integridad y conflictos de intereses en la contratación de colaboradores externos. La sesión también dio a conocer al personal los canales de denuncia disponibles, incluida la Línea Directa de Integridad y el buzón de investigaciones de la IAO. Los ejercicios interactivos demostraron un fuerte compromiso del personal con los temas de integridad, rendición de cuentas, expresión de opiniones y conocimiento de los canales de denuncia disponibles.
- 25.** El Consejo Asesor sobre Igualdad de Género y Diversidad (GDAC) del Centro también contribuyó por separado al evento, presentando su propio trabajo sobre igualdad de género, diversidad e inclusión, incluidos los resultados de una encuesta al personal realizada por el GDAC sobre violencia y acoso. La presentación destacó, entre otras

cuestiones, el conocimiento del personal sobre las políticas, el conocimiento de los mecanismos de denuncia y la confianza en la presentación de informes.

III. Mejora continua

- 26.** La IAO se compromete a mejorar la calidad, la fiabilidad y la relevancia de su trabajo. Su Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad incluye el seguimiento y la supervisión continuos de las actividades de auditoría y asesoramiento mediante indicadores y objetivos de desempeño, consultas con clientes clave y partes interesadas internas, y una evaluación externa realizada cada cinco años.
- 27.** Durante 2025, la labor de garantía de la calidad de la IAO se centró en actualizar los procedimientos de auditoría para incorporar las nuevas normas profesionales que entraron en vigor en enero de 2025 y en abordar las recomendaciones derivadas de la Evaluación Externa de la Calidad de 2024 y de la revisión del Auditor Externo. Las medidas incluyeron la revisión de los Manuales de Auditoría e Investigación; la revisión del enfoque de la planificación bienal y de los compromisos; la mejora de la productividad y la claridad de los informes de auditoría, incluido un mayor uso de análisis de datos y gráficos; la revisión de la forma en que se discute la ética profesional y se documentan los hallazgos de auditoría; y la inclusión de material adicional en los informes anuales de la IAO.
- 