

Consejo del Centro

90.^a reunión, noviembre de 2026

CC 90/4/4

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento a las recomendaciones de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025

I. Introducción

1. La Auditora Interna Jefa de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), que también es Auditora Interna del Centro, presentará en la 90.^a reunión del Consejo (noviembre de 2026) un informe sobre las conclusiones significativas derivadas de las tareas de auditoría interna que llevó a cabo en el Centro en 2025.
2. Basándose en una evaluación de riesgos de las operaciones comerciales del Centro, la Oficina de Auditoría Interna y Supervisión (IAO) emitió un informe de auditoría de aseguramiento en 2025, tal y como se indica a continuación:
 - La auditoría se centró en la contratación de personal a corto plazo y el uso de colaboradores externos, incluida la justificación y aprobación de las necesidades de personal a corto plazo, las políticas y procedimientos de contratación, la publicidad de vacantes, la selección de candidatos, las pruebas y entrevistas escritas, los contratos de trabajo y la gestión del desempeño, así como la gestión de las adquisiciones, la contratación, los honorarios y el desempeño de los colaboradores externos. La auditoría identificó dos áreas de mejora de gran importancia: a) la necesidad de establecer y documentar procedimientos operativos estándar para la contratación de personal del cuadro orgánico, colaboradores externos y personal de servicios generales a corto plazo, a fin de promover prácticas consistentes, la transparencia y el cumplimiento de las políticas de la organización; y b) la necesidad de revisar y actualizar los procedimientos de pruebas escritas a la luz de la creciente disponibilidad y uso de herramientas de inteligencia artificial y asistencia de terceros, a fin de salvaguardar la imparcialidad, la integridad y la coherencia de las evaluaciones de los candidatos.
3. Este documento informa sobre las medidas de seguimiento adoptadas en 2026 en relación con las recomendaciones de la IAO sobre la auditoría mencionada. Todas las recomendaciones de alta prioridad contenidas en los informes de la Auditora Interna, junto con las respuestas del Centro y los detalles de las medidas de seguimiento completadas, se recogen en el Apéndice.
4. El Centro sigue colaborando con la IAO para mantener informado a la Auditora Interna Jefa sobre los avances en la aplicación de las recomendaciones pendientes anteriores.

Recomendación número	Recomendación	Acciones de seguimiento del Centro	Estado de ejecución
Auditoría de la contratación de personal a corto plazo y del uso de colaboradores externos en el Centro Internacional de Formación de la OIT			
1	La administración debe establecer y documentar los procedimientos operativos estándar (POE) para la contratación de: (i) personal del cuadro orgánico a corto plazo, (ii) colaboradores externos y (iii) personal del cuadro de servicios generales a corto plazo. La ausencia de procedimientos formalizados aumenta el riesgo de prácticas no confiables, una menor transparencia y un posible incumplimiento de las políticas de la organización. Una vez desarrollados, estos procedimientos deben comunicarse claramente a todo el personal pertinente que participe en la contratación para garantizar una aplicación y una rendición de cuentas coherentes.	La Dirección aceptó las recomendaciones y está aplicando las medidas pertinentes según lo acordado. Se han logrado avances, incluido el desarrollo de procedimientos de contratación de personal a corto plazo. Se está trabajando para consolidar la orientación procesal para los colaboradores externos. La evidencia de respaldo de las acciones que la Dirección considere completadas se presentará a la IAO para su revisión a través del proceso de seguimiento de auditoría establecido.	en curso
2	Teniendo en cuenta la creciente disponibilidad y el uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) por parte de los candidatos durante los procesos de contratación, los Servicios de Recursos Humanos (HRS) deberían revisar y actualizar sus procedimientos de pruebas escritas para garantizar la imparcialidad, la integridad y la coherencia en las evaluaciones de los candidatos.	La Dirección aceptó la recomendación. El Centro ahora utiliza la supervisión mediante inteligencia artificial para las pruebas escritas administradas a distancia, mientras que las pruebas de la lista del cuadro de servicios generales se realizan en persona en condiciones controladas. El Comité de Selección está considerando las entrevistas en vídeo como una alternativa a las pruebas escritas cuando proceda, incluidas las salvaguardias para preservar el anonimato. Esto implicará la	en curso

Recursos Humanos podría considerar: (i) adaptar los formatos de las pruebas escritas para permitir el uso de herramientas de IA, con las modificaciones apropiadas para preservar la validez y la comparabilidad de las evaluaciones; o (ii) introducir medidas de seguridad para evitar el uso de herramientas de IA y la asistencia de terceros durante las pruebas escritas. Entre las posibles medidas de protección se incluyen: (i) Sustituir las pruebas escritas tradicionales por presentaciones de estudios de casos durante las entrevistas del panel, basándose en preguntas predistribuidas (ii) Exigir a los candidatos que respondan a las preguntas predefinidas mediante un vídeo corto grabaciones dentro de un tiempo de preparación limitado.

modificación del Reglamento del Comité de Selección.

La evidencia de respaldo de las acciones que la Dirección considere completadas se presentará a la IAO para su revisión a través del proceso de seguimiento de auditoría establecido.