



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

**Junta Ejecutiva**  
Período de sesiones anual  
Roma, 20-24 de junio de 2022

---

Distribución: general	Tema 6 del programa
Fecha: 9 de mayo de 2022	WFP/EB.A/2022/6-F/1/Add.1
Original: inglés	Asuntos financieros, presupuestarios y de recursos Para examen

Los documentos de la Junta Ejecutiva pueden consultarse en el sitio web del PMA (<https://executiveboard.wfp.org/es>).

---

## **Nota del Director Ejecutivo sobre el Informe Anual de la Inspectora General**

### **Introducción**

1. En este documento se presentan las observaciones del Director Ejecutivo acerca del documento titulado "Informe Anual de la Inspectora General"<sup>1</sup> y, en particular, de la labor de la Inspectora General y el funcionamiento de la Oficina del Inspector General y de Servicios de Supervisión (OIG) y de sus dos dependencias: la Oficina de Auditoría Interna (OIGA) y la Oficina de Inspecciones e Investigaciones (OIGI).
2. El Director Ejecutivo concede gran importancia al informe anual elaborado por la OIG, en el que esta recoge sus apreciaciones y define las posibles esferas de riesgo, algo especialmente valioso en estos tiempos difíciles. No obstante ello, este año el documento se ha modificado en comparación con años anteriores y se ha abreviado considerablemente.
3. La presente Nota del Director Ejecutivo debería leerse junto con el documento titulado "Examen de la gestión de las cuestiones importantes señaladas en 2021 en materia de riesgos y control"<sup>2</sup> (en lo sucesivo, "examen de la gestión"), en el que se exponen las constataciones derivadas del proceso anual de ofrecimiento de garantías del Director Ejecutivo y las conclusiones de los documentos de supervisión.
4. En el examen de la gestión se exponen los problemas importantes en el ámbito de los riesgos y el control interno, así como las medidas que el Programa está adoptando para resolverlos. Por lo tanto, en esta nota no se abordan únicamente los temas tratados en el Informe Anual de la Inspectora General.

---

<sup>1</sup> WFP/EB.A/2022/6-F/1.

<sup>2</sup> WFP/EB.A/2022/6-G/1.

---

### **Coordinadores del documento:**

Sr. M. Juneja  
Jefe de Finanzas y Subdirector Ejecutivo  
Departamento de Gestión de Recursos  
Tel.: 066513-2885

Sr. R. Turner  
Jefe de Gabinete  
Tel.: 066513-4262

### **Declaración de fiabilidad**

5. El Director Ejecutivo acoge con satisfacción la conclusión general del informe, a saber, que la OIG no detectó, a lo largo de 2021, ninguna deficiencia sustancial en los procesos de gobernanza, gestión de riesgos o control establecidos que pudiera comprometer seriamente la consecución general de los objetivos de carácter estratégico y operacional del Programa. Esto es muestra de la fortaleza del organismo y de sus procesos y sistemas, ya que el PMA en 2021, año caracterizado por la persistencia de los conflictos en muchos lugares, así como por la pandemia de la enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19), prestó asistencia al mayor número de beneficiarios de su historia.
6. El Director Ejecutivo reconoce las esferas consideradas susceptibles de mejora y reitera el firme apoyo del Programa a la rendición de cuentas y la transparencia en el uso de los recursos y la gestión de los riesgos. El PMA asegura a sus donantes y a las partes interesadas que dispone de procesos rigurosos y que su labor de seguimiento es continua. El Director Ejecutivo sigue respaldando la estrategia de auditoría interna del PMA elaborada en 2015 y revisada nuevamente en 2020 para el período 2021-2023, que está en consonancia con los objetivos estratégicos del Programa y se centra en prácticas de gestión de riesgos proactivas.
7. El Director Ejecutivo constata la utilidad de la contribución constante de la OIG al fortalecimiento de los controles, la gobernanza y la gestión de riesgos en el PMA. Asimismo, toma nota de las recomendaciones de la OIG y acoge complacido las constataciones generales que figuran en el informe de 2021, en las que se destacan los progresos realizados en varias esferas.

### **Declaración de independencia**

8. El Director Ejecutivo toma nota con agrado de que la OIG ha confirmado su independencia, la ausencia de interferencias de la dirección en la planificación de su trabajo o en la presentación de sus informes y la inexistencia de limitaciones de recursos u otros problemas que podrían afectar a la independencia de las actividades de supervisión o a la imparcialidad de la opinión de fiabilidad.

### **Observaciones generales**

9. En 2021, al igual que el año anterior, fue necesario aumentar el presupuesto global de la OIG. El volumen de trabajo aumentó, en particular para la OIGI, por lo que el presupuesto se incrementó en un 10 %. Como se señala en el informe, es probable que el aumento de las denuncias recibidas se deba a que las personas interesadas están dispuestas a comunicar sus preocupaciones y a que el PMA hace hincapié en que se hable abiertamente de estas cuestiones. El Programa sigue decidido a que el proceso de examen de todas las denuncias recibidas sea ágil a la vez que exhaustivo.
10. En 2021 la pandemia de COVID-19 siguió afectando a las operaciones del PMA, incluida la labor de la OIG, pero la Oficina logró aumentar considerablemente el número de auditorías realizadas, equiparable al de 2019, antes de la pandemia.
11. Durante 2021, el PMA siguió prestando gran atención a la cuestión de dar seguimiento a las auditorías y, en particular, a poner en práctica las medidas de auditoría cuyo plazo había vencido, por lo que el Director Ejecutivo observa complacido que, por segundo año consecutivo, se ha producido una notable mejora en la aplicación de las medidas y el cierre de las auditorías.
12. El Director Ejecutivo felicita a la OIG por haber llevado a cabo un proceso consultivo para diseñar el plan de trabajo en materia de garantías. El personal directivo superior desempeña una función fundamental en la determinación de las posibles esferas de riesgo y de preocupación, aun reconociendo que el PMA opera con frecuencia en contextos difíciles. Además, como se señala en el informe, los recursos y los empleados del Programa han

aumentado rápidamente en los últimos años para satisfacer las necesidades de sus beneficiarios, por lo que es necesario seguir prestando mucha atención a los mecanismos y procesos de supervisión y ampliarlos en consecuencia, velando al mismo tiempo por que no se conviertan en un impedimento para la realización del trabajo.

13. El Director Ejecutivo sigue otorgando gran importancia a fortalecer la paridad de género y la sensibilización sobre estas cuestiones en todo el Programa, como se indica en el Plan de acción para la paridad de género de 2018, y sigue atentamente esta cuestión. Aunque en los últimos años se han logrado avances importantes en la materia, entre otras cosas gracias a varias iniciativas puestas en marcha por el Departamento de Cultura Organizacional, de creación relativamente reciente, y la publicación de la nueva política de género<sup>3</sup> a principios de 2022, el Director Ejecutivo acoge con satisfacción la auditoría sobre género y diversidad prevista para 2022.

### **Panorama general de las actividades de la Oficina de Auditoría Interna**

14. El Director Ejecutivo desea reiterar el agradecimiento de la dirección por el trabajo en materia de ofrecimiento de garantías realizado a distancia durante la pandemia de COVID-19, y celebra que en 2021 se hayan retomado procedimientos de auditoría más normales y se haya prestado especial atención a las operaciones sobre el terreno. Se realizaron 33 auditorías para el ofrecimiento de garantías o con fines especiales; de las 22<sup>4</sup> auditorías de garantía, 16 se centraron en las operaciones de las oficinas en los países y permitieron a la OIGA poner a prueba su nuevo enfoque para la auditoría de esas oficinas, centrado en cinco esferas básicas: gestión de los beneficiarios, transferencias de base monetaria, cadenas de suministro, seguimiento y finanzas.
15. El Director Ejecutivo toma nota de los principales temas y esferas de riesgo señalados en 2021. Si bien hay algunos temas recurrentes, como la planificación de la fuerza de trabajo, se está avanzando en todas las esferas señaladas. En 2021, el Departamento de Cultura Organizacional, creado en el segundo semestre de 2020, encabezó varias iniciativas, entre ellas la elaboración de una política integral en materia de personal<sup>5</sup> complementada por un sólido marco de dotación de personal que garantizará una fuerza de trabajo versátil para satisfacer las necesidades del PMA, al tiempo que abordará de manera más exhaustiva la cuestión del personal contratado por períodos breves. Además, a fin de optimizar el proceso de reasignación, la composición de los distintos comités de reasignación se ajustó para tratar de resolver los problemas con que se enfrentaban muchas oficinas. Actualmente, el PMA está buscando a un nuevo subdirector ejecutivo para dirigir el Departamento de Cultura Organizacional, de quien se espera que agilice aún más esta labor.
16. Otra esfera en la que se ha avanzado considerablemente es la de la protección de datos. Tras un largo proceso de contratación, en marzo de 2021 se incorporó a la plantilla un Oficial de Protección de Datos y, más avanzado el año, se creó la Oficina Mundial de Protección de la Privacidad. Esta Oficina dará prioridad a las cuestiones de la gobernanza, las orientaciones, las herramientas, la capacitación y la sensibilización relacionadas con la protección de datos. La implementación comenzará a pleno rendimiento en 2022, lo que permitirá al PMA cumplir sus obligaciones en materia de protección de datos y privacidad con respecto a todas las partes interesadas, así como colaborar estrechamente con las entidades pertinentes para asegurarse de que cumple las normas más estrictas.
17. Otro tema recurrente ha sido la gestión de los beneficiarios; gracias al establecimiento de un nuevo órgano intersectorial, el Comité Directivo de Gestión de la Identidad, encabezado

<sup>3</sup> "Política del PMA en materia de género de 2022" (WFP/EB.1/2022/4-B/Rev.1).

<sup>4</sup> Cabe señalar que en el informe anual se indica que en 2021 se realizaron un total de 22 auditorías, pero dos no recibieron ninguna calificación, ya que una era de seguimiento y la otra tenía un alcance limitado.

<sup>5</sup> "Política del PMA en materia de personal" (WFP/EB.A/2021/5-A).

por la Subdirectora Ejecutiva al cargo del Departamento de Elaboración de Programas y Políticas, las cuestiones que se plantean en esta esfera, como los requisitos de recopilación de datos, el uso de datos biométricos y el intercambio de datos con los Gobiernos, se abordarán de manera interfuncional al nivel adecuado.

18. En el informe de la OIG se ponen de relieve, una vez más, los problemas relacionados con el uso de tecnologías de la información “paralelas” (no avaladas por el PMA), que se deben principalmente al incumplimiento de las normas vigentes. A fin de atenuar estos problemas, la Dirección de Tecnología ha puesto en marcha medidas de gobernanza para las inversiones en tecnología de la información y también ha establecido una red de desarrollo de programas informáticos sobre el terreno para asegurarse de que las oficinas en los países y otras oficinas cumplan con los procesos establecidos y le consulten estas cuestiones.
19. Esta información se complementa además con los datos derivados del examen de la gestión y de la respuesta de la dirección preparada a raíz de cada auditoría por la dirección u oficina responsable, respuesta que, de conformidad con la política en materia de divulgación de los informes de supervisión<sup>6</sup> aprobada por la Junta Ejecutiva, puede consultarse en el sitio web público del PMA<sup>7</sup>.
20. En el informe anual se describe una vez más un panorama de auditoría relativamente sólido: en el 70 % de las auditorías que emitieron una calificación, esta fue “satisfactoria” o “se requieren algunas mejoras”, mientras que solo en un caso la calificación fue “insatisfactoria”. Al mismo tiempo, se ha reducido sustancialmente el número de medidas de auditoría pendientes y cuyo plazo ha vencido. El Director Ejecutivo expresa una vez más su agradecimiento a todas las oficinas del PMA por la cuidadosa atención prestada a estos asuntos a pesar de las exigencias excepcionales con las que habían tenido que lidiar para responder a las emergencias simultáneas de alto nivel y a la pandemia de COVID-19.
21. Gracias a la atención continua prestada al seguimiento de las auditorías en 2020 y 2021, el número de medidas pendientes ha seguido disminuyendo, y el Director Ejecutivo se compromete a seguir de cerca esta cuestión para garantizar constantemente la rendición de cuentas y la transparencia.

### **Medidas convenidas derivadas de las auditorías**

22. La labor conjunta de la OIGA, la Dirección de Gestión Global de Riesgos y la Oficina del Director Ejecutivo ha garantizado un seguimiento sistemático de las constataciones de las auditorías y, como se señala en el Informe Anual de la OIG, a finales de 2021 el número de medidas cuyo plazo había vencido había alcanzado su nivel más bajo por segundo año consecutivo.
23. En 2019 se formularon un total de 85 nuevas medidas de auditoría interna relativas a esferas de riesgo elevado en todas las operaciones del PMA, casi el triple que en 2018. En cambio, en 2020 solo se formularon 56. Si bien este número reducido podría atribuirse principalmente a la menor cantidad de auditorías realizadas como consecuencia de la pandemia, la tendencia positiva continuó en 2021. El número de auditorías aumentó de 13 en 2020 a 22 en 2021, año en el que, sin embargo, el número de medidas relativas a esferas de riesgo elevado fue de 59.
24. El mayor número de medidas de auditoría correspondía a las esferas de la cadena de suministro, la gestión de los beneficiarios y las transferencias de base monetaria, lo cual

---

<sup>6</sup> “Política revisada de divulgación de los informes de supervisión publicados por la Oficina del Inspector General” (WFP/EB.A/2021/5-C/1).

también coincide con los resultados del nuevo enfoque adoptado por la OIGA para las auditorías de las oficinas en los países.

25. En el informe de la OIG se señala que a finales de 2021 había 28 medidas de auditoría cuyo plazo había vencido, lo que supone un ligero aumento con respecto a las 19 de 2020. También se señala que la gran mayoría de medidas están pendientes desde hace menos de un año, lo que demuestra que las oficinas son capaces de cumplir los plazos. Además, los motivos de los retrasos se conocen y a menudo esas demoras se deben a la evolución de las circunstancias.
26. Aunque el Director Ejecutivo toma nota de las tendencias positivas generales, es esencial que la OIGA siga colaborando estrechamente con las oficinas para brindarles la orientación y la ayuda necesarias, entre otras cosas en lo que respecta al establecimiento de plazos más realistas y a la definición clara de las medidas convenidas.

## **Panorama general de las actividades de la Oficina de Inspecciones e Investigaciones**

27. El Director Ejecutivo confirma que el PMA sigue consolidando su política de tolerancia cero ante la inacción en relación con el fraude, la corrupción y la explotación y el abuso sexuales, así como frente a toda forma de hostigamiento, incluido el acoso sexual, en el lugar de trabajo.
28. Como se señala al principio de esta nota, el hecho de que el número de denuncias haya vuelto a aumentar debe considerarse algo positivo. Si bien lo ideal sería que no hubiera denuncias, tal esperanza es poco realista en cualquier organización, y en particular en una del tamaño y la importancia del PMA, con unos 22.000 empleados y numerosos asociados cooperantes y proveedores. Ante esta realidad, el número de denuncias debe considerarse una buena señal de que el personal se siente seguro de transmitir sus preocupaciones y denuncias a la OIGI.
29. La OIGI ha registrado un marcado aumento de las denuncias recibidas en los últimos años (2017: 186; 2018: 386; 2019: 584; 2020: 616; 2021: 778), por lo que ha habido que asignar recursos adicionales. En 2021, el presupuesto de la OIG se incrementó en un 10 %, sobre todo para apoyar a la OIGI, pero a pesar de estos recursos adicionales actualmente cada investigador gestiona 22 casos, frente a los 14 de 2020 y los 6,5 de 2017. Las denuncias recibidas en 2021 han aumentado un 26 % con respecto a 2020, por lo que la OIGI sigue fortaleciendo los procedimientos de secuenciación de tareas implementados en 2019, reforzando el equipo de admisión de casos y recurriendo a otros mecanismos de resolución para atender las denuncias de manera oportuna y eficaz. En el marco de los procedimientos de secuenciación de tareas, las denuncias de violencia y acoso sexuales tienen prioridad sobre los demás casos.
30. El Director Ejecutivo manifiesta su agradecimiento por la labor realizada por la OIGI para reforzar continuamente los procesos y mejorar la colaboración con los asociados cooperantes sobre las cuestiones de supervisión.
31. La cultura organizacional, y toda conducta indebida que guarde relación con ella, viene siendo un tema prioritario desde la Encuesta mundial del personal de 2018 y el examen externo de la cultura en el lugar de trabajo y el entorno ético del PMA realizado en 2019. Si bien el Director Ejecutivo reconoce que queda todavía mucho trabajo por hacer, la Encuesta mundial del personal de 2021 indicó claramente que el Programa va por el buen camino. En esta última encuesta, que tuvo una tasa de participación de más del 84 %, se registraron los mejores resultados desde 2012. Globalmente, el 76 % de los encuestados indicó que estaba sumamente satisfecho o muy satisfecho con el PMA como lugar de trabajo, mientras que el 92 % señaló que la misión y el propósito del PMA hacían que sintiera que su trabajo era importante.

32. Como se señala en el examen de la gestión, los resultados de la encuesta de 2021 muestran una mejora desde que en marzo de 2018 se publicó la circular del Director Ejecutivo sobre el hostigamiento, el acoso sexual, el abuso de autoridad y la discriminación, en la que se introdujo la denuncia anónima y por parte de testigos y se eliminó el plazo límite de seis meses para presentar una denuncia. Se observó una disminución del 5 % en el número de empleados que declararon haber sido objeto de hostigamiento en el último año, junto con un aumento del 10 % en el número de empleados que dijeron confiar en que el PMA los protegería si señalaban que algo no se estaba haciendo correctamente.
33. En febrero de 2022 se publicó una revisión de la circular del Director Ejecutivo sobre la prevención de las conductas abusivas y la adopción de medidas al respecto, que se basa en la circular de 2018 mencionada más arriba y complementa la política revisada de protección de los denunciantes de irregularidades publicada en diciembre de 2020. En el examen de la gestión puede encontrarse información más detallada sobre estas iniciativas, así como sobre el aumento de las denuncias presentadas a las oficinas independientes del PMA.
34. El Director Ejecutivo observa que el número de personas que presentaron denuncias de hostigamiento sigue siendo demasiado elevado, pero se muestra cautelosamente optimista acerca de los avances y las iniciativas que están en marcha. La labor realizada por el Departamento de Cultura Organizacional, en especial la realizada en el marco del Plan de acción integral<sup>8</sup> en vigor de 2020 a 2021, es esencial para seguir avanzando, pero por sí sola no es suficiente. Los problemas relacionados con la cultura organizacional y la conducta profesional son asunto de todos, y el Director Ejecutivo espera que todos los empleados hagan una contribución positiva.
35. El PMA sigue invirtiendo en la lucha contra el fraude y la corrupción. Según el informe anual, más de la mitad de los casos denunciados guardan relación con el fraude y la corrupción, y la gran mayoría están relacionados con los asociados cooperantes y los proveedores. Por consiguiente, el Director Ejecutivo considera que la política revisada de lucha contra el fraude y la corrupción<sup>9</sup>, publicada en junio de 2021, es muy pertinente como medio de educar a todas las partes interesadas acerca de la política y las normas del PMA.

---

<sup>8</sup> El Plan de acción integral abordará las cuestiones relativas a seis esferas fundamentales del Programa: reafirmación de valores, liderazgo, participación de los empleados, revisiones de las políticas y los sistemas, procesos disciplinarios y comunicaciones.

<sup>9</sup> "Política revisada de lucha contra el fraude y la corrupción" (WFP/EB.A/2021/5-B/1).