



OEA | Más derechos
para más gente

Antigua y Barbuda
Argentina
Bahamas
Barbados
Belize
Bolivia
Brasil
Canadá
Chile
Colombia
Costa Rica
Cuba
Dominica
Ecuador
El Salvador
Estados Unidos
Grenada
Guatemala
Guyana
Haití
Honduras
Jamaica
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
República Dominicana
San Kitts y Nevis
Santa Lucía
San Vicente y las Granadinas
Suriname
Trinidad y Tobago
Uruguay
Venezuela

26 de mayo de 2022

Luis Almagro
Secretario General
de la Organización de los Estados Americanos
Washington, D.C.

OIG-IG-22-03

Señor Secretario General:

Tengo el honor de presentarle el Informe Anual de la Oficina del Inspector General correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Le presento este Informe para su remisión al Consejo Permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Aprovecho la oportunidad para reiterar a Vuestra Excelencia mi más alta y distinguida consideración.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General

Adj.



OEA | Más derechos
para más gente

2021

Informe Anual de la Oficina del Inspector General

Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el
31 de diciembre de 2021

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 131 de las
Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General

Oficina del Inspector General

26 de mayo de 2022
Original: Inglés

Índice

I. Resumen	2
II. Mandato	3
III. Auditorías internas.....	4
IV. Investigaciones	9
V. Estado de las recomendaciones de las auditorías	12
VI. Capacitación	12
VII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión	13
VIII. Propuesta del Plan de Auditoría 2022	13

I. Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 131 de las Normas Generales y abarca las actividades de la Oficina del Inspector General (OIG) del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

El Inspector General goza de la independencia funcional necesaria para iniciar y llevar a cabo e informar al Consejo Permanente, a la CAAP, al Comité de Auditoría y al Secretario General sobre las auditorías, investigaciones e inspecciones necesarias para asegurar la correcta utilización y administración de los recursos y la protección de los activos de la Organización, así como también sobre la eficacia general de las funciones de la OIG.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, la OIG:

1. Abordó ocho auditorías, de las cuales se completaron seis;
2. Procesó ocho asuntos de investigación, de los cuales cuatro se completaron;
3. Completó el plan bianual de auditoría interna sobre la base de riesgos para la Secretaría General de la Organización para el período 2021-2022.
4. Colaboró y lideró la ejecución de los siguientes mandatos establecidos por la Asamblea General:
 - a. Informe Anual de Casos de Acoso Laboral gestionados por la Oficina del Inspector General y la oficina la Oficina del Ombudsperson (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo (IV) (31)) – Anexo II.22 AG/RES.2971 (LI-O/21)).
 - b. Inspecciones de los traslados de personal, concursos internos y externos y reclasificaciones incluidas en el programa-presupuesto (AG/RES. 2940 (XLIX-O/19), sección (IV) (11) (c)) y AG/RES. 2957 (L-O/20), sección (IV) (12) (b) – Anexo II.9 AG/RES.2971 (LI-O/21)).
 - c. Informe trimestral a la CAAP del análisis del estado de implementación de las recomendaciones formuladas (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo (IV) (30) sección (a) – Anexo II.21 AG/RES.2971 (LI-O/21)).
 - d. Propuesta para la creación de un Comité de Auditoría (AG/RES. 2971(LI-O/21), Capítulo III, sección, (12) (a)).
5. Colaboró en el desarrollo de una propuesta para abordar el mandato de la Asamblea General para establecer un proceso presupuestario separado e independiente para los mecanismos de supervisión de la OEA, incluida la Oficina del Ombudsperson (OMB), la Oficina del Inspector

General (OIG) y el Tribunal Administrativo (TRIBAD) (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo (IV) (7) (d)) – Anexo II.6 AG/RES.2971 (LI-O/21)).

6. Continuó siendo observador de varias comisiones de la Secretaría General de la OEA, asistió a reuniones de órganos directivos de la OEA y les presentó informes.

II. Mandato

Artículo 126 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General - Auditoría Interna y el Estatuto de Auditoría Interna: *“La Oficina del Inspector General es la dependencia responsable de ejercer las funciones de auditoría financiera, administrativa y operativa con el objeto de determinar el grado de cumplimiento por parte de la Secretaría General de los objetivos de los diversos programas, la eficiencia, economía y transparencia con que se utilizan los recursos, y formular las recomendaciones para mejorar la gestión de la Secretaría General. Para cumplir lo anterior, el Inspector General establecerá los procedimientos adecuados de auditoría interna, que reflejen las mejores prácticas internacionales, para verificar el cumplimiento de las normas vigentes, mediante el examen crítico, sistemático e imparcial de transacciones oficiales y procedimientos operativos relacionados con los recursos que administra la Secretaría General. Con tal objeto, luego de consultas con el Comité de Auditoría, el Secretario General, con conocimiento del Consejo Permanente, emitirá un Estatuto de Auditoría Interna mediante una Orden Ejecutiva que regule tales actividades de conformidad con las presentes Normas Generales”.*

Artículo 128 de las Normas Generales - Independencia del Inspector General: *“El Inspector General contará con la independencia funcional necesaria para iniciar, llevar a cabo e informar al Consejo Permanente, a la CAAP, a el Comité de Auditoría y al Secretario General sobre las auditorías, investigaciones e inspecciones necesarias para asegurar la correcta utilización y administración de los recursos y la protección de los activos de la Organización, así como, sobre la eficacia general de las funciones de la Oficina del Inspector General y sobre las calificaciones y desempeño del personal y contratistas independientes que presten servicios en esa oficina”.*

Artículo 131 de las Normas Generales - Informes del Inspector General y Obligación de tomar acción por parte de la Secretaría General:

a. *“El Inspector General presentará al Secretario General, con copia al Comité de Auditoría, los informes relativos a las auditorías, investigaciones e inspecciones que realice. Asimismo, los informes del Inspector General serán puestos a disposición de los Estados Miembros cuando éstos lo soliciten y mantendrá debidamente informado de ello al Secretario General. Al presentar sus informes, el Inspector General recomendará las medidas que estime necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los mismos.*

e. *Los informes del Inspector General estarán a disposición de los Estados Miembros, cuando así lo soliciten a través de las misiones permanentes ante la OEA. Al presentar sus informes, el Inspector General tomará las medidas que considere necesarias para proteger la información delicada que pudiera comprometer procesos legales en curso, exponer datos organizacionales sensibles, poner en peligro la seguridad de cualquier entidad, dependencia o individuo o infringir los derechos de privacidad de cualquier persona”.*

Orden Ejecutiva No. 14-03, Procedimientos para denunciantes y protección contra represalias, emitida el 21 de noviembre de 2014, reseña las políticas generales de la Secretaría General para promover la denuncia de faltas de carácter financiero y administrativo, así como los procedimientos para recibir denuncias de posibles denunciantes que pidan protección contra represalias por sus actos. Específicamente, esta política sienta las bases para la protección de los denunciantes, informantes y testigos contra represalias

por delatar faltas de índole financiera y administrativa, y es esencial en la lucha contra el fraude. La línea directa de la OIG está a disposición del público como mecanismo adicional para la denuncia de presuntas faltas relacionadas con los recursos humanos de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) y presuntas prácticas fraudulentas, corruptas, coercitivas y de colusión en relación con la SG/OEA, cometidas por empleados u otros miembros del personal, partes o entidades, que se consideren perjudiciales para la Organización.

Orden Ejecutiva No. 15-02, Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de todas las formas de Acoso en el lugar de Trabajo, implementada el 15 de octubre de 2015, destaca el compromiso de la SG/OEA de proporcionar un lugar de trabajo libre de toda forma de acoso. La OIG es la autoridad competente seleccionada por la Secretaría General para abordar quejas formales de acoso en el lugar de trabajo.

III. Auditorías internas

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, la sección de auditoría interna de la OIG abordó ocho auditorías, de las cuales seis se completaron en el periodo que se detalla en el cuadro a continuación:

Código	Título	Origen	Estado al 31/12/2021
AUD-21/01	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2020 –2° Semestre	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-21/02	Seguimiento – Gestión de Contratos – Principales Contratos de la SG/OEA	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-21/03	Seguimiento a la Auditoria de Monitoreo de Proyectos	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-21/04	Auditoría de costos comunes y otros desembolsos	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-21/05	Manejo de efectivo - Fondo de tesorería de la SG/OEA	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-21/07	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2021 – 1 ^{er} Semestre	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-19/02	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Auditoría de desembolsos y contratación del personal	Plan de auditoría	En curso
AUD-21/06	Gestión de conferencias	Plan de auditoría	En curso

Los resultados de las auditorías finalizadas fueron las siguientes:

AUD-21/01 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2020 - 2° Semestre

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES. 2940 (XLIX-O/19), sección (IV), “Programa-Presupuesto de la Organización para 2020”, solicitó lo siguiente en la sección sobre Recursos Humanos:

“11 c. Encargar a la Oficina del Inspector General que en sus informes semestrales compruebe que las transferencias de personal, concursos internos y externos, así como las reclasificaciones que se incluyen en este programa-presupuesto se hayan efectuado en estricto cumplimiento de la normativa aplicable”.

De acuerdo con esta instrucción de la Asamblea General, la OIG hizo una revisión de las referidas acciones del personal correspondiente al período del **1 de julio, 2020 al 31 de diciembre, de 2020**. El Departamento de Recursos Humanos (DRH) proporcionó a la OIG una lista de **38 archivos / registros** que cubrían transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos. Nuestra revisión, basada en muestras representativas seleccionadas al azar por nosotros, señaló lo siguiente:

1. Funcionarios recibiendo el subsidio de servicio especial (SDA por sus siglas en inglés) por más de 18 meses:

La Regla de Personal 103.7(e) indica que: “...el pago del SDA no deberá exceder 18 meses”.

Al 31 de diciembre de 2020, cuatro miembros del personal recibían pagos de SDA. En todos los casos, las personas habían estado recibiendo los pagos de SDA durante más de 18 meses (fluctuando entre 26 a 101 meses).

De esos cuatro casos mencionados anteriormente, hay un caso excepcional, con beneficios de SDA a partir de 2012, que involucra un Contrato de Observador Especial, (SOC), que no está sujeto a un proceso de competencia según el Reglamento de Personal. Excluyendo ese caso, los otros tres casos de empleados que recibieron SDA durante más de 18 meses fluctuaron entre 26 y 60 meses.

Este es un asunto recurrente previamente mencionado por la OIG en informes anteriores de inspecciones de traslados de personal, concursos y reclasificaciones (AUD-19-06 y AUD 20-02). La OIG emitió una recomendación a este respecto en el informe “AUD-19-06”, que actualmente se está monitoreando dentro del seguimiento trimestral de las recomendaciones de auditorías formuladas por parte de la OIG.

2. Miembro del personal que trabaja para un departamento diferente al cual se le contabilizan los costos relacionados, por un período de más de 12 meses

Según los registros proporcionados por el DRH, durante el período de revisión hubo tres funcionarios asignados temporalmente a un departamento diferente al que contabiliza el costo; uno de esos casos superando los 12 meses al 31 de diciembre de 2020.

De conformidad con el artículo 105.3 del Reglamento de Personal, el miembro del personal debe regresar a su puesto habitual o ser trasladado. Si la opción de transferencia del empleado fuera seleccionada, la Administración debe tener en cuenta las consideraciones en el Programa Presupuesto 2022, para

garantizar que los fondos se transfieran del área de envío al área de recepción, a fin de garantizar la contabilidad y los informes de costos adecuados.

AUD-21/02 – Seguimiento – Gestión de Contratos – Principales Contratos de la SG/OEA

La OIG realizó la auditoría de Gestión de Contratos – Principales Contratos de la SG / OEA(AUD-18-04), que luego de un análisis de los desembolsos, se enfocó en los dos proveedores con mayor gasto para el período de alcance:

- 1) Omega World Travel INC. (OWT por sus siglas en inglés) para el contrato de Servicios de Gestión de Viajes; y
- 2) International Building Services INC. (IBS por sus siglas en inglés) para los contratos de Servicios de Guardia de Seguridad, Servicios de Limpieza y Mantenimiento, Mensajería y otros Servicios Generales.

La OIG emitió 5 recomendaciones en la Auditoría AUD-18-04, todas relacionadas con problemas de cumplimiento señalados en los contratos con IBS. Esta auditoría de *seguimiento* AUD-21-02, se enfocó en la evaluación de la efectividad de las acciones implementadas por la Secretaría General para mitigar los riesgos observados en la Auditoría AUD-18-04. Para esa evaluación, la auditoría de seguimiento consideró las transacciones del contrato relevante desde el 1 de julio de 2019 hasta el 30 de junio de 2020. En nuestra revisión, notamos que, de las cinco recomendaciones emitidas, tres se implementaron, una se implementó en su mayoría y la otra no se implementó como se detalla a continuación.

1. Mejora en el desempeño del contrato de servicios de guardias de seguridad de IBS. (Recomendación implementada en su mayoría)

Después de la auditoría AUD 18-04, el DSG envió comunicaciones a IBS siguiendo las recomendaciones del informe de nuestra auditoría e implementó algunos procedimientos para mejorar los controles internos. Esta auditoría de *seguimiento* (21-02) confirmó que el desempeño de los servicios de guardias de seguridad por parte de la empresa IBS ha mejorado.

2. Personal que trabaja jornadas largas y horas extras para cubrir turnos (Recomendación no aplicada)

Se observaron varias instancias de personal de seguridad trabajando jornadas largas y horas extras, posterior al envío de la carta del DSG a la empresa IBS y antes de los cambios en los procedimientos en los servicios de seguridad debido a la pandemia de COVID-19 (segunda quincena de marzo de 2020). Las cifras sugieren que este patrón se repetirá una vez que las operaciones se reanuden a la normalidad.

AUD-21/03 – Seguimiento a la Auditoría de Monitoreo de Proyectos

El objetivo principal de esta auditoría fue dar seguimiento a la eficacia y eficiencia de las acciones implementadas por la Secretaría General para mitigar los riesgos observados en la auditoría anterior AUD-17-02 “Seguimiento de Proyectos” realizada por la OIG en 2018.

La auditoría incluyó una evaluación del ambiente de control interno establecido por la administración para garantizar razonablemente la transparencia, eficacia y eficiencia en la ejecución de los

proyectos financiados con fondos específicos. La auditoría abarcó las transacciones de los proyectos en el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de agosto de 2020.

La Secretaría General avanzó en la implementación de los planes de acción acordados para las recomendaciones emitidas en la auditoría de 2018. Se realizaron varias acciones para mejorar el seguimiento de los proyectos de fondos específicos. No obstante, la OIG concluyó que las siguientes recomendaciones proporcionadas en la auditoría de seguimiento del proyecto de 2018 no habían sido implementadas completamente:

- a. **Desarrollo de un marco normativo para las actividades de recaudación de fondos, monitoreo de proyectos y evaluación de proyectos:** La nueva normativa desarrollada está pendiente de aprobación y comunicación formal. Además, el DSCSG ha desarrollado varias capacitaciones y talleres. Si bien estas iniciativas ayudan a promover y difundir los aspectos técnicos de las diferentes fases de los programas y proyectos de la SG/OEA financiados por Fondos Específicos, la SG/OEA sigue careciendo de un proceso formal de inducción para el nuevo personal. Considerando eso, la OIG recomendó considerar hacer obligatoria la participación en estos talleres de DSCSG para las personas que trabajan en proyectos que no han asistido a ellos previamente.
- b. **Considerar fortalecer las estructuras de control interno de la SG/OEA para el seguimiento de proyectos:** El número de proyectos auditados o evaluados es relativamente bajo y contrario a lo establecido en la Orden Ejecutiva 08-01, el personal de Apoyo a la Gestión Administrativa (AMS por sus siglas en inglés) no reporta funcionalmente a la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF). Considerando eso, la OIG es de la opinión de que la Secretaría General debe evaluar la factibilidad de fortalecer el ambiente de control interno de los proyectos de fondos específicos mediante la introducción de un puesto de controlador de proyectos que sea financiado con el fondo ICR o reasignando otro de los puestos existentes para esta nueva posición.

AUD-21/04 – Auditoría de costos comunes y otros desembolsos

El objetivo de esta auditoría fue brindar a la alta gerencia de la Secretaría General y a los Estados Miembros un aseguramiento independiente y objetivo de los desembolsos y gastos - registrados en el Capítulo 12 - Infraestructura Básica y Costos Comunes.

La auditoría evaluó si los desembolsos realizados en el período de auditoría se realizaron de conformidad con los contratos y acuerdos aplicables, el reglamento interno de la SG/OEA y el presupuesto aprobado. Durante la ejecución de nuestra auditoría, notamos:

- 1) Un adecuado ambiente de control interno para las funciones de solicitud, aprobación y registro de desembolsos del Capítulo 12 - Infraestructura Básica y Costos Comunes.
- 2) Una práctica existente, tanto en la contabilidad como en el presupuesto, de incluir parte del personal y consultores que reportan a la DSG (subprograma 124D) y al DSIT (subprogramas 124A y 124C) dentro del objeto de gasto 1-Gastos Recurrentes de Personal, y dentro del objeto de gasto 8-Contratos por Desempeño.

En general, el DSIT y el DSG forman parte de las áreas de procesos de apoyo al servicio de toda la Organización, en aras de tener una visión completa de sus costos operativos, la OIG recomendó considerar reclasificar los costos de personal y consultores que actualmente se encuentran en el Capítulo 12 al Capítulo 11 en ejercicios presupuestarios futuros.

AUD-21/05 – Manejo de efectivo - Fondo de tesorería de la SG/OEA

La oficina del Inspector General contrató los servicios de la firma CliftonLarsenAllen LLP (CLA por sus siglas en inglés), para realizar una auditoría al Fondo de Tesorería de la OEA.

La auditoría cubrió el período del 1 de enero de 2020 al 30 de junio de 2021, y tuvo como objetivo evaluar lo siguiente:

1. La eficiencia y eficacia del proceso de manejo de efectivo del Fondo de Tesorería de la SG/OEA, incluyendo:
 - a. La fiabilidad y precisión de las previsiones de flujo de caja utilizadas para la planificación de las necesidades de efectivo.
 - b. La gobernabilidad del proceso, en particular las regulaciones vigentes para la inversión de excedentes de efectivo temporales.
2. El marco de control interno vigente para la salvaguardia del Fondo de Tesorería de la SG/OEA, incluida la evaluación de la segregación de funciones.
3. El cumplimiento de la normativa vigente para la inversión de los excedentes temporales de caja.

La auditoría concluyó que, en general, el personal tenía un buen conocimiento de los procesos y procedimientos de los que es responsable. También notó un adecuado nivel de control interno y fiel cumplimiento de lo establecido en las normas de la Organización para el período evaluado. Sin embargo, se identificaron 5 áreas de oportunidad, las cuales se resumen a continuación:

1. La política y manual de procedimientos del proceso se encuentran desactualizados.
2. No existe una política en la Organización para atender los casos de no cumplimiento con los pagos de cuotas por parte de los Estados Miembros.
3. Algunos de los procesos deberían de ser automatizados con el nuevo sistema OASCORE
4. Asegurar la capacitación oportuna del personal en MS Dynamics como parte del proyecto OASCORE.
5. No se observan beneficios de incluir las transacciones puentes (*passthrough*) dentro del Fondo de Tesorería.

AUD-21/07 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2021 – 1^{er} Semestre

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES. 2957 (L-O /20), sección (IV) “Programa-Presupuesto de la Organización para 2021”, solicitó lo siguiente en la sección sobre Recursos Humanos:

“12 b. Encargar a la Oficina del Inspector General que en sus informes semestrales compruebe que las transferencias de personal, concursos internos y externos, así como las reclasificaciones que se incluyen en este programa-presupuesto se hayan efectuado en estricto cumplimiento de la normativa aplicable”.

De acuerdo con las instrucciones de la Asamblea General mencionadas anteriormente, la OIG realizó una revisión de las acciones relacionadas con el personal para el período comprendido entre el **1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2021**. El Departamento de Recursos Humanos (DRH) proporcionó a la OIG una lista de **41 archivos/registros** que cubrían transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos.

La única observación que notamos fue que al 30 de junio de 2021, habían cuatro casos de incumplimiento a la establecido en el Reglamento de Personal con relación al pago de subsidio de servicio especial (SDA por sus siglas en inglés), pues se había excedido el límite de 18 meses.

De esos casos, el DRH informó que dos puestos estaban en competencia al momento del informe y que, para otro de los casos, el pago de SDA se detuvo un mes después del período de auditoría.

Este es un tema recurrente que ha sido señalado por la OIG en informes anteriores de inspecciones de traslados, concursos y reclasificaciones de personal (AUD-19-06, AUD-20-02 y AUD-21-01) para los cuales emitió una recomendación y la misma está siendo monitoreada trimestralmente como parte del seguimiento de las recomendaciones de auditoría de la OIG.

IV. Investigaciones

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, la Sección de Investigación de la OIG (en adelante, OIG/INV) procesó ocho asuntos de investigación, cuatro de los cuales fueron completados. De los que se recibieron en este periodo, uno fue una “*Solicitud Especial*” del Secretario General (REV-20/08).

Se reflejan los detalles en el cuadro que sigue:

Código	Área técnica y materia	Estado al 31/12/2021
INV-20/04	CICTE – presunto acoso laboral	Finalizado
INV-20/06	Posible violación al derecho de privacidad – Redireccionamiento de la cuenta de correo electrónico del funcionario a todo su equipo	Finalizado
INV-20/07	Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales	Finalizado
REV-20/08	Presunta asignación de trabajo a CPR sin un contrato válido	Finalizado
INV-18/11	Presunta mala conducta de un miembro del personal de la OEA	En curso
INV-20/01	Posibles irregularidades en la Comisión Interamericano de Derechos Humanos (CIDH)	En curso
INV-21/01	Contratación indebida de CPR dentro del programa de facilitadores judiciales de EL Salvador	En curso
INV-18/10	Presuntas irregularidades en administración de un programa	No iniciada

De acuerdo con directrices uniformes para las investigaciones, todas las investigaciones que realice la OIG/INV son de naturaleza administrativa y tienen el objetivo de brindar apoyo al Secretario General para llevar a cabo las responsabilidades de supervisión interna en relación con los recursos y el personal de la Organización, así como brindar apoyo al Consejo Permanente de la OEA, el Comité de Auditoría y la CAAP en sus obligaciones de supervisión fiscal (Normas Generales de la OEA, artículo 120).

En caso de que, como resultado de una investigación, se descubre que un miembro del personal estuvo involucrado en actos de mala conducta, la OIG/INV brinda recomendaciones específicas al

Secretario General con medidas disciplinarias o sanciones laborales según los hechos, descubrimientos o documentación probatoria de cada caso. La Regla del Personal 111.1, “Medidas disciplinarias”, establece que el Secretario General impondrá las medidas disciplinarias según las recomendaciones de la Oficina o el Director del departamento que corresponda, incluso el Inspector General.

Las recomendaciones específicas de la OIG/INV en cuanto a los miembros del personal se omitieron del presente informe con el fin de proteger la privacidad y confidencialidad de los miembros en cuestión, así como los procedimientos administrativos internos relacionados.

Los resultados de las investigaciones finalizadas fueron los siguientes:

INV-20/04 – CICTE – Presunto acoso Laboral

En fecha 22 de junio de 2020, mediante el Memorandum DHR/284/20 titulado “Remisión de posible caso de Acoso Laboral – funcionario de Comité Interamericano contra el Terrorismo, Secretaría de Seguridad Multidimensional (CICTE/SSM)” el Departamento de Recursos Humanos (DRH), solicitó *ex officio* a la Oficina del Inspector General (OIG) evaluar la apertura de una investigación por posible Acoso laboral grave o recurrente por parte del funcionario de CICTE.

Durante la fase de investigación formal la Unidad de Investigaciones de la OIG entrevistó y tomó declaración jurada a (21) testigos. Excluyendo a la supervisora directa del funcionario, de las restantes 20 personas entrevistadas, 16 (80% de la población entrevistada) comentaron haber atestiguado y/o ser los receptores directos de al menos una de las conductas tipificada como indebida en la Política por parte del funcionario. La investigación de la OIG estableció que el funcionario incurrió en un patrón de conducta variable y por momentos agresiva hacia compañeros de trabajo en contravención con la Política. Sin embargo, la evidencia testimonial recabada no estableció que ninguna persona haya reportado/expresado haber sentido amedrantada en su integridad y seguridad personal por parte del funcionario de CICTE. Como factor atenuante, la OIG pudo confirmar que, desde el 8 de mayo de 2020, el empleado ha tomado medidas para abordar los problemas de comportamiento reportados.

Como corolario de lo expuesto, la OIG recomendó al Secretario General la imposición de una censura por escrito, y reevaluar la posición actual del empleado del CICTE dentro de la estructura de la Organización, preferiblemente en una que no involucre responsabilidad de supervisión.

INV-20/06 – Posible violación al derecho de privacidad – Redireccionamiento de la cuenta de correo electrónico del funcionario a todo su equipo

La presente investigación surge por una medida *ex officio* llevada a cabo por la Oficina del Inspector General (OIG). El 9 de septiembre de 2020, la OIG envió una comunicación oficial a un funcionario de CICTE a través de su cuenta de correo electrónico institucional; subsiguiente, la oficina se percató que los mensajes enviados a la cuenta de correo electrónico del funcionario de CICTE eran redirigidos a todo su equipo en aparente contradicción con el Memorando Administrativo 120 - Política de Seguridad de la Información de la SG/OEA.

Luego de evaluar toda la información disponible y analizar las reglas y regulaciones de la SG/OEA, en particular la Política de Seguridad de la Información, la unidad de INV/OIG estableció que la redirección se había realizado sin el consentimiento del funcionario de CICTE y en violación a su derecho a la privacidad.

Durante esta investigación se constató que la redirección de correos electrónicos de funcionarios en licencia administrativa ha sido una práctica habitual de la Secretaría General y no un acto de malicia aislado dirigido en contra del funcionario de CICTE. Teniendo en cuenta lo expuesto y tras un cuidadoso

análisis, la OIG concluyó en que la manera más eficiente de abordar este problema de forma integral es enviando un recordatorio por escrito al DRH y al Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS), de sus obligaciones de cumplir y hacer cumplir el Memorando Administrativo 120, bajo apercibimiento de imposición de medidas disciplinarias para los funcionarios involucrados en caso de repetirse esta práctica en el futuro.

INV-20/07 – Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales

El 29 de septiembre de 2020, el denunciante, guardia de estacionamiento/IBS presentó a la Oficina del Inspector General (OIG) una denuncia por abuso y acoso laboral en contra de un funcionario del Departamento de Servicios Generales (DSG). En su denuncia el encargado del estacionamiento señaló la existencia de malicia y abuso de autoridad en un incidente fechado el día 30 de octubre de 2019, que agregó que no había sido aislado.

La Unidad de la OIG / INV tomó varias medidas para aclarar si la conducta / comportamiento de los empleados del Departamento de Servicios Generales (DSG) violaba las reglas y regulaciones de la SG / OEA. La OIG / INV estableció a partir de las entrevistas juradas y las pruebas documentales disponibles, que el empleado del departamento de Servicios Generales (DSG) no acosó al denunciante durante el incidente denunciado.

No obstante, lo anterior, las entrevistas juradas realizadas por la unidad de la OIG / INV a todas las personas involucradas, evidenciaron la falta de una dinámica de trabajo colaborativo entre las áreas del estacionamiento y seguridad dentro del Departamento de Servicio Generales (DGS). En este sentido, la OIG recomendó varias acciones a la alta dirección del Departamento de Servicios Generales (DSG) y a la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF) para abordar la situación, incluida la emisión de notas escritas a las personas involucradas y la revisión de la Estructura Organizacional.

REV-20/08 – Presunta asignación de trabajo a CPR sin un contrato válido

A solicitud de la Oficina del Secretario General, el 16 de diciembre de 2020, la OIG llevó a cabo una revisión especial para evaluar si ciertos pagos retroactivos a consultores eran apropiados y conocer las razones detrás de las asignaciones de trabajo a consultores sin un contrato válido que parecía contravenir con las normas y directrices vigentes, a saber, el Memorándum OSG / 254-17.

La OIG determinó que, con base en la información analizada, era apropiado que el gerente del proyecto, en este caso en particular, un consultor, solicitara los pagos. Sin embargo, la OIG también concluyó que el director del proyecto no cumplió con los términos contractuales de su propio contrato al adjudicar el trabajo sin un contrato previo a dos consultores de CPR; este lapso en el control interno aparentemente se debió a una inadecuada gestión interna por parte del personal de la Secretaría General.

La evidencia mostró que esta no era la primera vez que los consultores del proyecto trabajaban sin un contrato válido y supuestamente con el conocimiento del personal de la SG / OEA, como se ilustra en una cadena de correo electrónico.

Con base en la información antes mencionada y analizada, la OIG emitió varias recomendaciones, incluidas las siguientes: A falta de la asignación de un consultor o miembro del personal, ya sea a tiempo completo o parcial, para actuar como oficial de apoyo administrativo, el director del proyecto debe previamente recibir capacitación para obtener el conocimiento adecuado de los sistemas financieros y administrativos del SG / OEA y así poder gestionar adecuadamente todas las facetas del programa.

Además, debido a su amplitud, relevancia y continuidad del programa dentro de los proyectos financiados por donantes, se recomendó que se hiciera una revisión adicional posterior a la acción para determinar responsabilidades compartidas, identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora que eventualmente ayudarían a reforzar la supervisión, y la coordinación de los mismos. La OIG consideró que esta autoevaluación garantizaría la mejora continua de los procesos internos de la SG / OEA.

V. Estado de las recomendaciones de las auditorías

La OIG monitorea trimestralmente con la SG/OEA el estado de las recomendaciones de auditoría de la OIG. Posteriormente, los resultados de esa supervisión se informan a la CAAP.

En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, se supervisó un total de 24 recomendaciones de auditoría con prioridad alta/media, de las cuales la OIG consideró que ocho fueron implementadas en su totalidad. Para las 16 recomendaciones restantes aún abiertas, en la mayoría de los casos, la Secretaría General ya había iniciado las acciones necesarias para abordarlas.

De conformidad con la resolución AG/RES.2957 (L-O/20), párrafo IV.30.a – Anexo II.21 AG/RES.2971 (LI-O/21) del Programa-Presupuesto de la Organización para el 2022, la OIG continuará con esta supervisión y su presentación de informes.

VI. Capacitación

De acuerdo con la Norma 1230 del Instituto de Auditores Internos (IIA), «Desarrollo Profesional Continuo», la OIG se esfuerza para hacer de la capacitación una parte esencial del desarrollo del personal para respaldar y potenciar su conocimiento, habilidades y otras aptitudes para asegurar que estén debidamente preparados para satisfacer las necesidades de la Organización.

Durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, el personal de la OIG completó virtualmente los siguientes cursos de aprendizaje en línea, aprendizaje en video, seminarios web y / o aulas virtuales:

Capacitaciones de la OIG del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021	Institución
Supervisión de la cultura corporativa: un activo central para impulsar el desempeño	AICPA
Evento de ética del IIA Washington DC	Capítulo IIA Washington D.C
Programa de Certificado de Controles Generales de tecnologías de la información	El IIA
Programa de certificado de gestión de riesgos empresariales COSO	El IIA
Introducción a la auditoría ágil	El IIA
Informes de auditoría: comunicación de los resultados de aseguramiento	El IIA
Riesgo de Fraude y Actos Ilícitos (Dos Cursos)	El IIA
Programa de Certificado de Control Interno COSO	El IIA
Calidad del informe de auditoría	El IIA
Uso de la guía de comunicación inclusiva para el Secretario General de la OEA	OEA-CEDOGR
Conferencia sobre fraude - 32.º anual	ACFE
Superando el agotamiento	Cigna

Capacitaciones de la OIG del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021	Institución
Amenaza interna: Casos y controles para prevenir el fraude interno	Seminario web i-sight
Habilidades de motor de búsqueda para investigadores del lugar de trabajo	Seminario web i-sight
El arte de cuestionar para obtener la verdad en las entrevistas	ACFE
Creación de políticas y capacitación efectivas para la prevención del acoso sexual	Seminario web i-sight
"Consejos, plantillas y mejores prácticas para realizar investigaciones de forma remota".	Seminario web i-sight
Corrección de pruebas	Escuela de Posgrado de Estados Unidos
Consejos de productividad/ 7 Microsoft Word y Excel 2016/365	Udemy

La participación acreditó **97.5** créditos de Educación Continúa Profesional (CPE) en el 2021 para el personal de la OIG.

VII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión

El personal de la OIG participó en algunas de las reuniones de la CAAP, así como como observador en diversas reuniones de comités y grupos de trabajo de la Secretaría General que pueden afectar los controles internos, como el Comité de Adjudicación de Contratos.

La OIG también se mantuvo en comunicación con los Auditores Externos de la Organización, así como con otros órganos de supervisión de la SG / OEA para asegurar una adecuada coordinación, cobertura y minimizar la duplicación de esfuerzos.

VIII. Propuesta del Plan de Auditoría 2022

El plan de auditoría propuesto para el 2022 sobre la base de riesgos contempla los siguientes elementos:

- **Estrategia de la organización:** La información disponible sobre la estrategia de la Organización se consideró para el diseño del plan de auditoría.
- **Tiempo transcurrido desde la última auditoría:** Se tuvo consideración con las áreas que no habían sido auditadas por mucho tiempo.
- **Riesgos, preocupaciones o cambios relevantes percibidos:** Se analizaron estos factores para cada elemento en el universo de auditoría sobre la base de los riesgos principales que ya había identificado la Administración y la OIG. En ese sentido, en el plan de auditoría propuesto también se considera los desafíos de la pandemia ocasionada por la COVID-19 para el desarrollo de los encargos de auditoría.
- **Importancia:** Se tuvo consideración a la cantidad en riesgo para cada elemento del universo de auditoría. La OIG estimó la importancia sobre la base de la información disponible y elaborada por la SG/OEA.
- **Valor agregado de la auditoría:** Por último, pero no menos importante, se tuvo en cuenta para el Plan de Auditoría propuesto el valor potencial que una auditoría interna puede aportar para mitigar el riesgo que se analizó, considerando la

naturaleza del riesgo o las decisiones tomadas por la Administración para abordarlo.

En el cuadro que figura a continuación, se detalla el plan de auditoría propuesto para 2022 sobre la base de nuestra evaluación de los riesgos.

Propuesta del Plan de Auditoría 2022

#	Código	Materia	Fundamento de la Propuesta
1	AUD-19/02	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) – Auditoría de desembolsos y contratación del personal	En Curso
2	AUD-21/06	Gestión de conferencias	En Curso
3	AUD-22/01	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2021 – 2 ^{do} Semestre Conference Management	Mandato de la Asamblea General
4	AUD-22/02	Programa de Facilitadores Judiciales	Evaluación de riesgos de la OIG
5	AUD-22/03	Auditoría de Cumplimiento de CPR	Mandato de la Asamblea General
6	AUD-22/04	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2022 – 1 ^{er} Semestre	Mandato de la Asamblea General

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General