



**OEA** | Más derechos  
para más gente

Antigua y Barbuda

29 de mayo de 2020

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

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

OIG-IG-20-05

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 2019.

Le presento este Informe Anual para su remisión al Consejo Permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 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

# 2019

## **Informe Anual de la Oficina del Inspector General**

Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y  
31 de diciembre de 2019

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 122 de las  
Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General  
Preparado por la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos

Oficina del Inspector General

**29 de mayo de 2020**  
**Original: Inglés**

## Índice

I. Resumen .....	2
II. Mandato .....	3
III. Evaluación externa de calidad .....	4
IV. Auditorías internas.....	5
V. Investigaciones .....	8
V. Estado de las recomendaciones de las auditorías .....	20
VI. Capacitación .....	20
VII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión .....	21
VIII. Propuesta de Plan de Auditoría 2020 .....	21
IX. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2019 .....	22

### I. Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 122 de las Normas Generales y abarca las actividades de la Oficina del Inspector General (OIG) del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

El Inspector General goza de la independencia funcional necesaria para iniciar y llevar a cabo e informar al Consejo Permanente 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 2019, la OIG:

1. Participó en ocho auditorías, de las cuales se completaron cuatro;
2. Inició 21 asuntos de investigación, de los cuales se completaron 16;
3. Completó el plan bianual de auditoría interna sobre la base de riesgos para la Secretaría General de la Organización (SG/OEA);
4. Coordinó la evaluación externa de calidad de su actividad de auditoría interna;
5. Trabajó de cerca con el Grupo de Trabajo CAAP en la revisión de los programas de la OEA para el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de la OIG por parte de la Secretaría General;
6. Realizó el programa de educación continua profesional para el personal de la OIG;
7. 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.
8. Se reunió con colegas de otras organizaciones internacionales para intercambiar mejores prácticas y analizar oportunidades de colaboración.
9. Efectuó 11 encargos de debida diligencia a pedido de la Oficina del Secretario General para facilitar a la Administración de la OEA la toma de decisiones informada en la selección de terceros y la contratación de los candidatos con repercusión mediática.

## II. Mandato

**Artículo 117 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General (Normas Generales) - 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, el Secretario General, con conocimiento del Consejo Permanente, emitirá una Orden Ejecutiva que regule tales actividades de conformidad con las presentes Normas Generales”.*

**Artículo 119 de las Normas Generales - Independencia del Inspector General:** *“El Inspector General contará con la independencia funcional necesaria para iniciar y llevar a cabo e informar al Consejo Permanente 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 122 de las Normas Generales - Informes del Inspector General y la Obligación de Actuar de la Secretaría General:** *“El Inspector General presentará al Secretario General, con copia al Consejo Permanente y a la Junta de Auditores Externos, los informes relativos a las auditorías, investigaciones e inspecciones que realice. Al presentar sus informes, el Inspector General recomendará las medidas que estime necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los mismos. [...] Los informes del Inspector General estarán a disposición de los Estados miembros en la Oficina del Inspector General con procedimientos claramente definidos y protecciones apropiadas para 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. Evaluación externa de calidad

En cumplimiento con el artículo 127 de las Normas Generales, la Oficina del Inspector General anunció el 6 de noviembre de 2018 que la Oficina se sometería a una evaluación externa de calidad de la empresa IIA Quality Services, LLC, una rama del Instituto de Auditores Internos (IIA), la autoridad que define y orienta la auditoría interna a nivel internacional.

Los objetivos principales de la evaluación externa de calidad (EQA) fueron los siguientes:

1. Evaluar la auditoría interna de la OIG a la luz de las Normas y el código de ética del IIA.
2. Evaluar la efectividad de la auditoría interna en cuanto a los servicios de consultoría y garantía para los Estados Miembros de la OEA, actores principales dentro de la OEA y otras partes interesadas.
3. Identificar oportunidades, dar recomendaciones para mejorar y asesorar en la auditoría interna a fin de mejorar sus servicios y resultados, así como para favorecer su imagen y credibilidad

La parte presencial de la evaluación externa se llevó a cabo durante la semana del 25 de febrero de 2019 y las conclusiones finales del equipo de evaluación independiente se enviaron el 1 de marzo de 2019, el último día de la parte presencial de la evaluación externa. El equipo de evaluación calificado que llevó a cabo esta evaluación externa demostró competencia tanto en la práctica profesional de auditoría interna como en el proceso de evaluación externa de calidad, tal como se establece en las Normas.

Según el criterio de las Normas, los evaluadores independientes brindaron su opinión para cada elemento que se evaluó en la evaluación externa, además de su opinión general. Esas opiniones pueden ser una de las siguientes:

- GC – Conforme en general
- PC – Conforme en parte
- DNC – No conforme

Los resultados de la evaluación externa de calidad de la auditoría interna de la OEA para cada elemento evaluado son las que se resumen a continuación:

Gobernanza		Personal		Administración		Procedimiento	
Norma	Puntuación	Norma	Puntuación	Norma	Puntuación	Norma	Puntuación
1000	PC	1200	GC	2000	GC	2200	GC
1100	PC			2100	GC	2300	GC
1300	PC			2450	GC	2400	GC
Código de ética	GC			2600	GC	2500	GC

Sobre la base de la falta de conformidad con las Normas que notaron los evaluadores independientes en Gobernanza, su opinión general fue que la auditoría interna de la OIG se ajusta en parte a las Normas y generalmente se ajusta al Código de Ética del IIA.

Los resultados de la evaluación externa de calidad se presentaron en su totalidad al Secretario General y al Consejo Permanente para revisar y tomar las acciones necesarias.

#### IV. Auditorías internas

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, el sector de auditoría interna de la OIG inició ocho auditorías, de las cuales tres se completaron en el periodo que se detalla en el cuadro a continuación:

Código	Título	Origen	Estado a fin de año
AUD-18/04	Administración de contratos – Contratos mayores de la SG/OEA	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-18/05	Revisión de contratos del Plan de Retiro 401 (m)	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-19/01	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2018 - 2° Semestre 2018	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-20/06	Desembolsos por el programa de seguridad informática del CICTE	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-19/02	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Auditoría de desembolsos y contratación del personal	Plan de auditoría	En curso
AUD-19/04	Fondo de la SG/OEA de beneficios médicos	Plan de auditoría	En curso
AUD-19/05	Auditoría de una Oficina de la OEA en un Estado Miembro	Plan de auditoría	En curso
AUD-19/06	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2019 - 1° Semestre 2019	Solicitud de la Asamblea General	Trabajo de campo

Los resultados de las auditorías finalizadas fueron las siguientes:

#### AUD-18/04 – Administración de contratos – Contratos mayores de la SG/OEA

La presente auditoría de administración de contratos – Contratos mayores de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) revisó las operaciones contractuales correspondientes al periodo del 1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2018.

Luego del análisis inicial de los desembolsos en ese periodo, la OIG seleccionó a los dos proveedores que llevaban más tiempo en el periodo auditado:

- 1) El proveedor para el contrato de servicios de administración de viajes; y
- 2) El proveedor para los contratos de servicios de guardias de seguridad, servicios de conserjería, y servicios de mantenimiento, mensajería y otros servicios generales.

En nuestra revisión del desempeño del contrato por servicios de administración de viajes, no se observaron instancias de incumplimiento. Sin embargo, la OIG notó que, en febrero de 2017, la SG/OEA inició una licitación para seleccionar una empresa de administración de viajes (TMC).

La SG/OEA recibió cuatro propuestas (incluso la citada). El proceso se finalizó casi en su totalidad y el Comité de Compras y Adquisiciones seleccionó a uno de los participantes como recomendación para asignar el contrato, que no era la empresa en cuestión. El Secretario General canceló el proceso a la espera de atraer a más participantes en un nuevo proceso. En consecuencia, se renovó el contrato con la empresa en cuestión hasta que se realizara un nuevo proceso y se contratara una empresa.

El 3 de mayo de 2019, el Departamento de Servicios de Compras (DPS) presentó a la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP) una propuesta sobre la «selección de la agencia de viajes oficial para la SG/OEA». Hasta ese momento, el personal del DPS indicó que se había iniciado el proceso para dar una recomendación definitiva en relación a la selección de la empresa que brindaría los servicios para el próximo periodo, y anticiparon que el contrato empezaría en el segundo semestre de 2019, lo cual sucedió así.

En la revisión del desempeño de los contratos del segundo proveedor principal, notamos que hubo instancias de incumplimiento, así como instancias de falta de control tal como se detallan a continuación:

Contratos de servicios de guardias de seguridad:

- Incumplimiento en la cantidad de horas de servicio según se establece en el contrato de servicios de seguridad.
- Personal insuficiente para cubrir ausencias o eventos especiales.
- A partir de lo anterior, hubo instancias en las que el personal del contratista trabajó horas extra para cubrir los turnos.
- Los requisitos de entrenamiento para los guardias de seguridad no se cumplieron tal como se establecieron en el contrato.

Contrato de servicios de conserjería:

- No existen procedimientos formales de control para verificar la cantidad de horas de trabajo ni la cantidad de personal que asiste a trabajar para cubrir las posiciones, según lo acordado en el contrato de servicios de conserjería.
- En el artículo 7 de los términos de referencia (TOR) del documento de licitación, “Plan de control de calidad”, se indica que el contratista elaborará y adoptará un plan de control de calidad para garantizar que los servicios de conserjería brindados a la SG/OEA sean siempre de alto nivel. Además, en los términos de referencia se establece que el contratista entregará al representante de la SG/OEA “informes mensuales sobre el desempeño de los servicios. El tipo de cada informe se acordará mutuamente entre la SG/OEA y el contratista”. A través de consultas, supimos que no hay informes formales que el proveedor brinde a la SG/OEA mensualmente.

**AUD-18/05 – Revisión de contratos Plan de Retiro 401 (m)**

El Plan 401(m) (en adelante, el Plan), creado en 1999 y adoptado en 2001 como plan de contribuciones jubilatorias calificado con impuestos diferidos, funciona como alternativa al Plan de Jubilación y Pensión de la OEA (RPP) para contratados a corto plazo y aquellos con cargos de confianza.

En la SG/OEA, el documento del “Plan 401 (m)” regula las operaciones del Plan. El artículo 9 de este documento establece que el Administrador del Plan será responsable por la administración del Plan y por garantizar el cumplimiento de las disposiciones en él.

La función del Administrador y el Fiduciario del Plan a efectos del Plan de Administración se delegó a la Comisión de Administración del Plan (PAC) el 19 de diciembre del 2005 por decisión de la

Secretaría de Administración y Finanzas a través de un Memorándum de Decisión. Además, en el Memorándum Administrativo N.º 134 emitido el 15 de febrero de 2017 por la Secretaría de Administración y Finanzas, se establecieron más detalles sobre la decisión y las directrices para la PAC.

El alcance de la presente auditoría cubre el periodo que transcurrió del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018, cuyos objetivos fueron los siguientes:

- Emitir una opinión independiente sobre la Gobernanza del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de las normas internas y de las disposiciones y términos más relevantes de los contratos y acuerdos, incluso la verificación de los honorarios y gastos administrativos cobrados en el Plan y a los involucrados.
- Evaluar la efectividad y eficiencia de las operaciones del Plan en relación a proteger los activos del Plan y lograr los objetivos del Plan.
- Evaluar la puntualidad del registro de las contribuciones del empleador y el empleado al Plan.

De los cuatro objetivos de auditoría mencionados anteriormente, en la evaluación de la puntualidad del registro de las contribuciones del empleador y el empleado al Plan no se encontró ningún problema. En cuanto a los tres objetivos restantes, a continuación se resumen los resultados:

- **Gobernanza del Plan:** No se designó un presidente para la PAC desde la renuncia del presidente anterior en 2017.
- **Cumplimiento de las normas internas, contratos y acuerdos:**
  - Los gastos que se cobran en el Plan no están supervisados por la SG/OEA.
  - Se encontraron inconsistencias en la cantidad de participantes en el Plan y el Valor de los Activos del Plan que se usaron para estimar el monto que facturó el proveedor del Plan.
  - Se encontraron discrepancias entre los honorarios del Fiduciario y el registro de gastos y honorarios del Actuario o responsable de registro.
  - Se detectó sobrefacturación de los precios de distribución por parte del proveedor.
  - Considerando las inconsistencias y discrepancias mencionadas anteriormente, se estimó que en total el plan se sobrefacturó por US\$ 4,707.94 en el año 2018.
- **Efectividad y eficiencia de las operaciones del Plan:** En nuestra opinión, los gastos del Plan y los esfuerzos de supervisión podrían optimizarse reduciendo la cantidad de terceros que prestan servicios en el Plan.

#### **AUD-19/01– Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2018 - 2º Semestre 2018**

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES. 1 (LII-E/17) rev. 2, “Programa-Presupuesto de la Organización para 2018”, solicitó lo siguiente en la sección sobre Recursos Humanos:

*“12 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 correspondientes al período del 1 de julio al 31 de diciembre de 2018.

En la revisión, realizada sobre la base de muestras representativas seleccionadas al azar, detectamos total cumplimiento con las normas correspondientes de la Organización en relación a las transferencias de personal, concursos internos y externos que se realizaron durante el periodo auditado. No se completaron reclasificaciones del personal para el periodo en revisión.



## AUD-20/06 – Desembolsos por el programa de seguridad informática del CICTE

El Plan de Auditoría de la OIG aprobado para el periodo 2019-2020 contempla la auditoría de un proyecto financiado por un fondo específico. Para ello, la OIG seleccionó el Programa de Ciberseguridad del CICTE para llevar a cabo dicho encargo.

Los objetivos de las auditorías fueron los siguientes:

- Verificar el cumplimiento de los contratos con los donantes y las regulaciones internas de la SG/OEA en relación con los desembolsos del Programa, que incluye los gastos de viajes, contratación de consultores y otras compras relacionadas con el Programa.
- Evaluar el ámbito de control interno que circunscribe el Programa de Ciberseguridad para garantizar transparencia y responsabilidad en el uso de los fondos que le fueron asignados. La auditoría alcanza el periodo del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

Según los resultados de nuestra auditoría, notamos una adecuada separación de funciones dentro del Programa de Ciberseguridad. En general, notamos que se cumple satisfactoriamente con las regulaciones internas de la SG/OEA. Se identificaron solo dos posibles excepciones en la muestra auditada en relación a los desembolsos del Programa. La administración ya abordó esos dos casos con cambios que introdujeron al esquema de control interno de los desembolsos del Programa.

## V. Investigaciones

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, la Sección de Investigación de la OIG (en adelante, OIG/INV) procesó 21 asuntos de investigación, de los cuales se completaron 16. De los que se recibieron en este periodo, uno fue una Solicitud Especial (REV-19/04, que lo solicitó el Secretario General). Se reflejan los detalles en el cuadro que sigue:

Código	Área técnica y materia	Estado a fin de año
INV-17/12	Denuncia de informante - MACCIH	Finalizado
INV-17/13	Presuntas irregularidades en la contratación de consultores en la MACCIH	Finalizado
INV-17/14	Acceso no autorizado a información en la MACCIH	Finalizado
INV-18/03	Presunta falta de protección de comunicaciones personales en la MACCIH	Finalizado
INV-18/04	Presuntos comentarios discriminatorios y racistas por funcionarios - MACCIH	Finalizado
INV-18/06	Filtración de información interna en la MACCIH	Finalizado
INV-18/07	Presuntas irregularidades en la gestión de fondos externos	Finalizado
INV-18/09	Filtración de información interna de la CIDH	Finalizado
INV-18/12	Presuntas irregularidades en el reembolso de impuestos de los EE. UU. por parte de un miembro del personal	Finalizado

Código	Área técnica y materia	Estado a fin de año
<b>INV-18/13</b>	Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales	Finalizado
<b>INV-19/01</b>	Presunto acoso laboral en la Secretaría de las Cumbres	Finalizado
<b>INV-19/02</b>	OEA Belice - Misión de Guatemala - Contratación indebida de pareja como consultor	Finalizado
<b>INV-19/03</b>	Presunta difamación y comentarios racistas por parte de un miembro del personal	Finalizado
<b>REV-19/04</b>	Presunta filtración de información errónea a terceros	Finalizado
<b>INV-19/07</b>	Presunta agresión en la Secretaría de Administración Financiera (SAF)	Finalizado
<b>INV-19/08</b>	Denuncia en relación a una presunta falsa acusación	Finalizado
<b>INV-18/11</b>	Presunta mala conducta de un miembro del personal de la OEA	En curso
<b>INV-19/05</b>	Presunto acoso laboral en la Secretaría de Administración Financiera (SAF)	En curso
<b>INV-19/06</b>	Seguimiento de OEA Belice - Misión de Guatemala - Contratación indebida de pareja como consultor	En curso
<b>INV-19/09</b>	Fuerte discusión en la Secretaría de Administración Financiera (SAF)	En curso
<b>INV-18/10</b>	Presuntas irregularidades en la Administración del Programa	No iniciada

Nota: De junio de 2017 a febrero de 2018, la OIG recibió 11 quejas sobre acusaciones de malas conductas y otras irregularidades en la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH). Debido a la cantidad y la complejidad, así como también a los requerimientos habituales de los recursos de investigación de la OIG, esta Oficina solicitó apoyo adicional en forma de asistencia mixta para investigación y auditoría con una empresa externa. En consecuencia, la OIG realizó las investigaciones de cuatro quejas con Baker Tilly Virchow Krause, LLP (en adelante, Baker Tilly).

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, la Junta de Auditores Externos y la CAAP en sus obligaciones de supervisión fiscal (Normas Generales de la OEA, artículo 114).

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 del a 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-17/12 – Denuncia de informante - MACCIH**

El 26 de junio de 2017, la OIG/INV recibió una queja de denunciante por parte de un empleado de la MACCIH, en la que denunciaba *“actos irregulares que infringen las normas internas de la Organización, el Contrato de Flete de la MACCIH con el Gobierno de Honduras, normas éticas básicas de todo profesional y más aún de empleados que prestan servicios públicos internacionales, así como también normas y principios incorporados en el Sistema Interamericano para la Protección de los Derechos Humanos”*.

El denunciante dirigió sus acusaciones en distintas oportunidades a dos compañeros de la MACCIH; ninguna de las partes sigue contratadas por la SG/OEA, ya sea luego de haber renunciado o luego de que sus contratos no fueran renovados por el Secretario General a comienzos del 2018.

De acuerdo al denunciante, el primer funcionario de la MACCIH fue partícipe de *“malas conductas graves”* en relación a varios actos de presuntas irregularidades, desobediencia y abuso del estado que le confiere el Contrato de Observador Especial.

No se corroboró la presunción en relación con la violación de las normas y reglas de la SG/OEA por parte del primer miembro de la MACCIH en función que fue acusado y quien se habría involucrado en el proceso de una reforma legal en Honduras con autoridades del congreso local. Sin embargo, se corroboraron infracciones por parte de la misma persona mientras trabajaba en la MACCIH y en la sede de la SG/OEA, tales como casos documentados de arrebatos en contra de compañeros, abuso de los beneficios como conductor designado y uso inapropiado de las horas de trabajo para obtener entrenamientos o certificaciones no relacionados, así como deshonestidad y falta de colaboración con las investigaciones de la OIG.

Además, el denunciante afirma que el segundo funcionario de la MACCIH, realizó reiterados comentarios despectivos y/o denigrantes respecto de la nacionalidad, raza, género y/o apariencia física, entre otras cosas, de otros empleados de la MACCIH. Asimismo, el denunciante declaró que temía que esta persona abusara de su autoridad al hacer amenazas y/o buscara represalias a través de contactos de alto nivel dentro de la Organización.

En cuanto a los supuestos comentarios despectivos del segundo oficial de MACCIH, la OIG encontró vasta evidencia de que esta persona estuvo involucrada repetidamente en formas de discurso, a veces, agresivas.

Como prueba de las declaraciones despectivas presuntamente realizadas por estos funcionarios de la MACCIH, el denunciante compartió con la OIG/INV una grabación de audio obtenida a escondidas. Posteriormente, esta misma grabación de audio se filtró y se difundió ampliamente a través de las redes sociales y en noticieros en Honduras; el audio luego se convirtió en un objeto de una nueva investigación (**OIG-INV-18-04**).

Contrario al relato brindado por el denunciante y otros individuos, un testigo le dijo a la OIG/INV que la fuente de la grabación era un funcionario de la MACCIH de alto rango conocido por el denunciante. Además, se determinó que el audio se realizó en un espacio de oficina compartido al mismo tiempo por el segundo funcionario de la MACCIH y otros compañeros de trabajo.

La entrega por parte del denunciante de una conversación grabada a escondidas y reproducida sin el consentimiento de las partes, así como potencialmente intentando engañar a la OIG/INV cuando se le consultó sobre el origen del audio, significa una falta grave por parte del denunciante que no constituye una actividad protegida bajo la política de denunciantes.

Por último, la OIG/INV no pudo corroborar las denuncias de amenazas percibidas y posibles represalias contra el denunciante, incluido un supuesto complot para que el denunciante fuera despedido proveniente de los esfuerzos del segundo oficial de la MACCIH.

Debido a una acumulación excesiva de trabajos de investigación incompletos y la naturaleza de la relación de este caso con varias otras quejas de la MACCIH bajo revisión en este momento, esta investigación se finalizó a fines de 2018 y el informe final correspondiente se emitió el 18 de marzo de 2019, junto a otros casos relacionados: **OIG-INV-17-13, OIG-INV-18-03 y OIG-INV-18-04.**

### **INV-17/13 – Presuntas irregularidades en la contratación de consultores en la MACCIH**

El 19 de octubre de 2017, un denunciante dentro la MACCIH y un funcionario miembro de la MACCIH presentaron una queja conjunta alegando irregularidades en la contratación de un antiguo consultor (CPR) que fue empleado por la SG/OEA para realizar evaluaciones y valoraciones del progreso de la Misión.

El alcance inicial de esta investigación se amplió para evaluar y determinar si los contratos CPR otorgados a dos personas con fondos la MACCIH cumplían o infringían políticas y procedimientos establecidos en relación con las normas y reglamentos vigentes de la SG/OEA, así como con el mandato de la MACCIH.

Algunos de los resultados y el desempeño de ambos consultores fueron muy cuestionados por los directivos anteriores de la MACCIH, así como por otros empleados de la Misión.

La investigación conjunta de la OIG y Baker Tilly encontró que había testimonios contradictorios respecto de la calidad del trabajo de ambos consultores. Cada consultor tenía detractores y defensores. En el caso del primer consultor, tres personas declararon que su trabajo fue satisfactorio, bueno o cumplió con las expectativas. En cambio, otros tres testigos criticaron su trabajo; uno de ellos lo caracterizó como “mediocre”.

En el caso del segundo consultor, dos personas declararon que su trabajo cumplía con las expectativas, mientras que al menos dos profesionales del derecho cuestionaron el calibre de su trabajo, mientras que otro calificó su desempeño como «menos que mediocre».

Las reglas de la SG/OEA no exigen procesos competitivos para contratos CPR naturales (es decir, un individuo, no una entidad) por debajo de los US\$ 80,000 al año y el Secretario General o el Jefe de Gabinete del Secretario General pueden otorgar excepciones al proceso competitivo para contratos CPR naturales por encima de ese límite anual.

Los dos consultores fueron contratados sin un proceso competitivo; sin embargo, ese hecho no infringió las regulaciones internas mencionadas anteriormente. Además, las referencias presentadas por ambos consultores parecían estar alineadas con las calificaciones necesarias para el trabajo que realizaban.

La revisión de la OIG y Baker Tilly encontró una grave deficiencia de control interno. En general, los formularios de evaluación de desempeño de los contratos CPR de la MACCIH contenían muchos espacios en blanco o estaban incompletos. Las evaluaciones de desempeño de CPR respectivas para ambos consultores investigados no fueron la excepción a esa deficiencia general, que limitó aún más la capacidad de evaluar la calidad de sus servicios.

Por lo tanto, la OIG recomendó que, debido a la naturaleza de la MACCIH y para una mayor transparencia, todos los futuros contratos de CPR se adjudiquen mediante un proceso de selección competitivo, independientemente del límite anual de US\$ 80,000. Además, la OIG recomendó que todas las futuras preguntas de evaluación de CPR en la SG/OEA sean respondidas en su totalidad para evaluar adecuadamente la calidad de los servicios prestados por los consultores y para guiar las futuras decisiones

de contratación. Esta investigación fue parte de un informe de cuatro casos emitido simultáneamente el 18 de marzo de 2019.

#### **INV-17/14 – Acceso no autorizado a información en la MACCIH**

Durante el 2017, los empleados de la MACCIH sospecharon y se quejaron de múltiples incidentes tecnológicos, incluido el acceso remoto no autorizado, no solicitado y oculto a las estaciones de trabajo durante las horas de oficina; también informaron sobre una conexión irregular a la infraestructura tecnológica de la Misión.

Desde sus comienzos, las plataformas de tecnología de la MACCIH se habían implementado y operado independientemente del Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS) de la SG/OEA con poca o ninguna supervisión y con un empleado que antes realizaba todas las funciones tecnológicas.

Un informe de Auditoría Interna de Baker Tilly individual y paralelo confirmó una antigua recomendación de la OIG para contratar tanto a un Oficial de Seguridad de la Información, así como a un Asistente de Tecnología Informática, con el fin de dividir adecuadamente las tareas y redistribuir las responsabilidades y la carga de trabajo del único empleado de tecnología de la MACCIH. El puesto de seguridad en la información se cubrió a principios de 2019, mientras que un proceso de selección para el asistente tecnológico se encontraba en curso a finales de 2019. Esta investigación fue parte de un informe de cuatro casos emitido simultáneamente el 18 de marzo de 2019.

#### **INV-18/03 – Presunta falta de protección de comunicaciones personales en la MACCIH**

El 20 de febrero de 2018, un empleado de la MACCIH que dejaba de trabajar presentó una queja. Esta investigación se centró en un miembro del personal de la SG/OEA, a quien se lo acusaba de acceder de manera inadecuada a los teléfonos celulares de dos funcionarios de la MACCIH, los cuales les fueron provistos por la SG/OEA.

Las investigaciones de la OIG/INV y Baker Tilly determinaron que el miembro del personal actuó por su propia voluntad y criterio profesional, sin instrucciones de directivos de SG/OEA. De hecho, el miembro del personal solo recibió instrucciones de suspender las líneas asociadas con los teléfonos celulares de los dos empleados de la MACCIH, no capturar o interceptar sus comunicaciones.

La investigación estableció que el miembro del personal y un asistente se pusieron en contacto con la compañía local de telecomunicaciones para solicitar el duplicado de las tarjetas SIM que luego fueron utilizadas para acceder al contenido de los celulares. Como resultado de la inserción de las tarjetas SIM, se accedió a las cuentas de redes sociales vinculadas a los teléfonos de los dos antiguos empleados de la MACCIH.

El miembro del personal admitió la cadena de eventos en distintas entrevistas y en sesiones informativas en 2018, y declaró que los eventos detallados en este documento fueron por iniciativa propia y que actuó sin compañía. Los resultados de la investigación corroboraron la cuenta del miembro del personal.

Sobre la base de esos hechos, la OIG proporcionó recomendaciones específicas al Secretario General. Esta investigación fue parte de un informe de cuatro casos emitido simultáneamente el 18 de marzo de 2019.

#### **INV-18/04 – Presuntos comentarios discriminatorios y racistas por funcionarios - MACCIH**

El 20 de febrero de 2018, la OIG tuvo la tarea de investigar la fuente y la forma de distribución de una controvertida grabación de audio que involucraba a múltiples empleados de la MACCIH y establecer

si el diálogo o los actos relacionados, incluida su filtración y posterior difusión generalizada, infringieron las normas y reglas de la SG/OEA.

El equipo de investigación conjunta de la OIG/INV y Baker Tilly no pudo determinar cómo ni cuándo se capturaron las distintas versiones de la grabación de audio, ni quién las obtuvo. Sin embargo, un testigo clave, quien es director de noticias en un medio de comunicación en Honduras, declaró que la grabación fue filtrada a través de WhatsApp por un antiguo directivo de la MACCIH.

Dos de los participantes del audio declararon que la grabación se realizó sin su consentimiento alrededor del 6 de diciembre de 2016, 14 meses antes de que los medios de comunicación locales difundieran ampliamente su contenido. En el momento de la grabación en 2016, dos de los participantes del audio compartieron espacio de oficina con un tercer empleado subordinado de la MACCIH. Los testigos declararon que esta persona se había jactado de poseer múltiples grabaciones de sus superiores. Sin embargo, en una entrevista con la OIG/INV esta persona negó todo tipo de participación en las grabaciones que eran el objeto de esta investigación.

Según se establece en la investigación OIG/INV-17-12, la grabación no se originó fuera de las instalaciones de la MACCIH, como el denunciante intentó hacer creer en un principio a la OIG, y varias versiones del audio fueron aparentemente manipuladas para ocultar sus orígenes.

Un examen forense de metadatos en tres archivos diferentes de la misma grabación determinó que la versión más temprana y original se creó el 23 de mayo de 2017 en un dispositivo Apple. Otros dos archivos analizados contenían versiones del audio original de peor calidad que ocultaron aún más la fuente de la grabación.

En entrevistas con la OIG/INV, los participantes de la grabación, cuyas voces se escuchaban profiriendo insultos despectivos y raciales, intentaron distanciarse del contenido controvertido del audio. Apelaron a su condición de víctimas de actos premeditados, poco éticos y potencialmente delictivos cometidos por sus adversarios dentro de la MACCIH. Notablemente, sin embargo, no se hicieron responsables de los comentarios denigrantes.

Tanto los comentarios racistas como xenófobos realizados por antiguos empleados de la MACCIH y la posterior filtración de la grabación a escondidas fueron actos que involucraron una conducta grave que puso en grave peligro la posición de la Misión.

Según lo establecido por la investigación conjunta de la OIG/INV y Baker Tilly, el directivo anterior de la MACCIH también desempeñó un papel clave en la cadena de eventos que condujeron a la amplia difusión y publicación del audio clandestino.

Además, los tres exfuncionarios de la MACCIH, incluso el denunciante, violaron el Código de Ética y varias normas y reglas de la Organización al realizar afirmaciones y declaraciones no autorizadas a los medios de comunicación. También utilizaron las redes sociales para difundir otras comunicaciones y/o documentación interna de la SG/OEA, infringiendo múltiples normas y reglas, incluso las Normas de Conducta de la Administración Pública Internacional.

Sobre la base de esos hechos, la OIG/INV proporcionó recomendaciones específicas al Secretario General. Esta investigación fue parte de un informe de cuatro casos emitido simultáneamente el 18 de marzo de 2019.

### **INV-18/06 – Filtración de información interna en la MACCIH**

El 23 de marzo de 2018, el jefe interino de la MACCIH alertó a la OIG sobre una filtración en las comunicaciones internas de la Organización debido a la publicación de un correo electrónico institucional dirigido a los empleados de la MACCIH. Una captura de pantalla del mensaje impreso apareció en las redes sociales el mismo día y en los medios de comunicación de Honduras al día siguiente.

Las investigaciones internas de la MACCIH determinaron que un correo electrónico del Secretario General apareció en las redes sociales el 14 de marzo de 2018 solo unas horas después de su recepción en la sede de la MACCIH en Tegucigalpa.

Debido al volumen de tareas de investigación realizadas por la OIG en 2018 y las prioridades asignadas al trabajo en curso relacionado con la MACCIH y los recursos limitados de la OIG, las investigaciones preliminares comenzaron en octubre de 2018; mientras que las entrevistas y el análisis posterior de los hallazgos se realizaron en marzo y abril de 2019.

También se encontraron restricciones técnicas, ya que por política los sistemas de correo electrónico solo realizan copias de respaldo de los archivos de correo electrónico de hasta seis meses de antigüedad, tanto en la MACCIH como en la sede de la SG/OEA.

La OIG/INV entrevistó al menos a cinco empleados actuales o antiguos de la MACCIH que estuvieron presentes en reuniones o sesiones informativas con personas que publicaron el correo electrónico filtrado en sus perfiles de redes sociales.

Todos los entrevistados negaron haber reenviado o impreso el correo electrónico en cuestión. Cabe señalar que al día siguiente en la reunión con las organizaciones de la sociedad civil la Misión hizo público el mismo contenido encontrado en el correo electrónico del 14 de marzo de 2018.

Dadas las limitaciones de tiempo y los recursos limitados de la OIG, se consideró contraproducente intentar entrevistar a cada destinatario de correo electrónico. Teniendo en cuenta los hallazgos, la información documental compilada y el testimonio de los testigos, el 12 de abril de 2019 la OIG cerró el caso como no corroborado debido a la falta de evidencias probatorias.

#### **INV-18/07 – Presuntas irregularidades en la gestión de fondos externos**

El 20 de abril de 2018, la OIG recibió información de varios funcionarios de la SG/OEA la cual alegaba posibles irregularidades por parte de un miembro del personal en el manejo de tres contratos o concesiones cooperativas financiados por donantes. Los funcionarios de la SG/OEA informaron que sospechaban de posibles contratistas inexistentes de la OEA, términos de referencia ficticios y/o entregas cuestionables o duplicadas.

Aproximadamente un mes después, el donante emitió una carta a un departamento de la SG/OEA en el cual solicitaba la inmediata remoción del miembro del personal como gerente del programa debido a varias deficiencias encontradas.

Además de las partidas presupuestarias identificadas, los saldos y los planes de viaje no coordinados y los costos asociados y cuestionados por el donante, la OIG/INV analizó varias transacciones que demostraron posibles irregularidades en la ejecución de fondos específicos por parte del miembro del personal entre 2016 y 2018.

La investigación de la OIG/INV concluyó que si bien no había evidencia de apropiación indebida de fondos por parte del miembro del personal, esta persona participó en:

- Acciones que provocaron que se ingresen múltiples transacciones financieras en los sistemas de informes de la SG/OEA que no se ajustan a las normas y reglas de la SG/OEA, violando los contratos de los donantes para el uso y el propósito de fondos específicos.
- Presentación de evidencia falsa y documentación engañosa para intentar justificar el uso de fondos que no están directamente relacionados con la concesión.
- Doble esfuerzo y gasto de recursos, lo que resultó en despidos y pérdidas.

- Déficits recurrentes en el presupuesto que afectaron el pago de sueldos de un miembro del personal y un consultor CPR.
- Uso de términos de referencia ficticios para efectuar pagos retroactivos a consultores y contratistas.

Sobre la base de esos hechos, la OIG proporcionó recomendaciones específicas al Secretario General. Este informe fue emitido el 5 de febrero de 2019.

### **INV-18/09 – Filtración de información interna de la CIDH**

El 5 de septiembre de 2018, un empleado de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) presentó a la OIG una solicitud de investigación sobre una supuesta divulgación inadecuada de información confidencial. El solicitante declaró que un trabajador no identificado de la CIDH había filtrado información confidencial en tiempo real de una reunión de la CIDH del 2 de septiembre de 2018 a un tercero externo, quien posteriormente publicó dicha información en redes sociales.

A fin de determinar si alguno de los asistentes a la reunión, o aquellos que tuvieron acceso a la documentación o al programa interno de la sesión, distribuyeron el documento y/o divulgaron información, la OIG/INV contactó al Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS) para rastrear la información supuestamente revelada a través de búsquedas en teléfonos celulares y cuentas de correo electrónico institucionales.

El informe de DOITS no arrojó ningún resultado a través de sus búsquedas en cuentas de correo electrónico institucionales; tampoco las consultas de seguimiento del DOITS mostraron que el documento hubiera sido compartido con terceros a través de la red de la OEA.

Por consiguiente, el 23 de enero de 2019, la OIG/INV cerró el caso en su etapa preliminar debido a la falta de evidencia probatoria para identificar a la persona responsable de la filtración de la información; la OIG emitió una recomendación para reforzar los procedimientos actuales de la CIDH para garantizar la protección de la información.

### **INV-18/12 - Presuntas irregularidades en el reembolso de impuestos de los Estados Unidos por un miembro del personal**

El 5 de octubre de 2018, el Director del Departamento de Servicios Financieros (DFS) de la Secretaría de Administración Financiera (SAF) informó a la OIG «sobre una irregularidad en relación con el programa de reembolso de impuestos de los Estados Unidos», por medio del cual un miembro del personal que es ciudadano estadounidense había dejado de pagar sus impuestos y no había presentado las copias de su declaración de impuestos ni pruebas de los pagos de impuestos en el país.

El programa de reembolso de impuestos es resultado de un tratado de 1984, “Acuerdo de reembolso de impuestos entre los Estados Unidos y la Secretaría General de la OEA”, que otorga dicho beneficio a los ciudadanos y residentes estadounidenses que son empleados de la SG/OEA.

Tras una revisión de los cheques de reembolso de impuestos emitidos por la SAF/DFS en otro caso de fraude y apropiación indebida de esos instrumentos en 2017 (Informe OIG-INV-17-01), en julio de 2017 se notificó al miembro del personal en cuestión que debía rendir cuentas por los cheques emitidos en su nombre y los correspondientes a las autoridades estatales y federales. Estos cheques se destacaban en la revisión de la SAF/DFS porque solo tenían la firma del miembro del personal y no estaba debidamente endosado por las autoridades pertinentes.

El monto total de los cheques que la persona cobró (tal como luego se lo reconoció a la OIG/INV) desde enero de 2011 a septiembre de 2012, fue US\$ 22,458.



La OIG/INV revisó los correos electrónicos entre los empleados de la SAF/DFS y la persona en cuestión, así como sus estados bancarios y las comunicaciones entre el banco y las autoridades tributarias federales y estatales. La documentación confirmó que la persona había tomado medidas para remediar esta situación causada en su propia contra, pagando un plan de pagos por intereses de impuestos vencidos.

La OIG/INV descubrió que el miembro del personal actuó de forma negligente, ya que admitió su conducta irresponsable al cobrar los cheques institucionales, y que su propia incompetencia o desconocimiento contribuyeron a la exposición innecesaria de medidas disciplinarias. La OIG hizo una recomendación específica a la Secretario General en relación a ello y el caso se cerró el 23 de octubre de 2019 tras la investigación formal.

### **INV-18/13 - Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales**

El 1 de noviembre de 2018, un empleado del Departamento de Servicios Generales (DGS) presentó una queja por acoso laboral contra un colega del DGS.

El denunciante enumeró varios incidentes relacionados con el comportamiento abusivo en una serie de dinámicas interpersonales en 2016 y 2017. La queja fue acompañada de siete cartas firmadas por empleados anteriores y actuales de DGS: muchas de las cartas se referían al temperamento del colega de DGS; otros mencionaron algunos altercados que supuestamente tuvieron lugar entre el colega de DGS y los firmantes de las cartas.

A primera vista, la OIG/INV confirmó que solo uno de los presuntos incidentes de acoso en el lugar de trabajo había ocurrido dentro del periodo límite de un año para informar denuncias de acuerdo con la política de la SG/OEA y el Sistema de Resolución de Conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral.

Luego de analizar la evidencia documental, la OIG/INV concluyó que el único incidente dentro del plazo permitido por las políticas de la SG/OEA no contenía los elementos necesarios ni presentaba motivos suficientes para iniciar una investigación formal. En consecuencia, el 25 de febrero de 2019, la OIG/INV procedió a cerrar la investigación preliminar y desestimó la denuncia.

### **INV-19/01 - Presunto acoso laboral en la Secretaría de las Cumbres**

El 9 de enero de 2019, un exconsultor de la Secretaría de Cumbres de las Américas presentó una denuncia por acoso laboral, a través de la línea directa de la OIG. La demandante indicó que, durante un proceso de competencia para contratación, para el cual ella había enviado su solicitud, fue preseleccionada como candidata y entrevistada. Pero al final del proceso, la persona a cargo del área presuntamente abusó de su autoridad al influir indebidamente en la decisión de contratar a otro candidato. La investigación preliminar de la OIG/INV se centró en establecer si los procesos de reclutamiento y competencia fueron transparentes y si existía o no pruebas suficientes para corroborar el presunto incidente de acoso laboral.

Un examen detallado del archivo de DHR respecto del proceso de competencia indica que se siguieron los pasos en el procedimiento de la SG/OEA y se llevó a cabo de conformidad con las disposiciones establecidas en las regulaciones de la SG/OEA, incluso la participación de los diferentes órganos de la Organización que participan en los procesos de reclutamiento.

Siendo ese el caso, el hecho de que un candidato no fuera seleccionado finalmente no constituye *per se* un incidente de acoso laboral. Por consiguiente, el caso se cerró en la fase preliminar el 8 de febrero de 2019.

### **INV-19/02 - OEA Belice - Misión de Guatemala - Contratación indebida de pareja como consultor**

El 21 de marzo de 2019, la OIG/INV llevó a cabo una investigación formal en respuesta a una queja presentada por un miembro del personal de la SG/OEA que fue informado sobre posibles irregularidades en relación a la contratación indebida de la pareja de hecho como consultor en el programa de la SG/OEA en la zona adyacente entre Belice y Guatemala.

Aparentemente, un funcionario P-4 de la SG/OEA habría recomendado y coordinado la contratación como consultora de su pareja de hecho, de quien él se volvió su supervisor directo. Como tal, él habría revisado y evaluado sus resultados y solicitado pagos y renovaciones del contrato de la mujer.

Durante la investigación preliminar, la OIG/INV examinó la documentación disponible, que daba indicios de acciones irregulares a primera vista. El 12 de abril de 2019, la OIG/INV abrió una investigación formal para corroborar o desestimar las acusaciones.

La investigación realizada por la OIG/INV confirmó que el funcionario P-4: (i) mantuvo una relación íntima con la consultora (como su compañera de vida o “esposa de hecho”), y (ii) no solo contrató, sino que colaboró para promover y otorgar a su pareja de hecho cuatro contratos CPR del 19 de junio de 2017 al 15 de noviembre de 2018. Se demostró con suficiente evidencia que el ex consultor que realizaba las mismas tareas ganaba US\$ 1,617.13 por mes, mientras que la pareja del funcionario P-4, con los mismos términos de referencia, recibió US\$ 2,440 por mes.

A través de su descargo, el funcionario P-4 intentó distorsionar las acusaciones basándose principalmente en el hecho de que su relación era una cuestión de hecho y no de derecho; sin embargo, este tecnicismo no coincide con lo establecido en el Código de Ética de la SG/OEA, que reglamenta las relaciones íntimas de los empleados.

La OIG/INV concluyó que ambas partes incumplieron con el Código de Ética de la SG/OEA al no revelar su relación íntima a la administración y que su falta de notificación de dicha situación constituía claramente una violación flagrante de las normas y regulaciones de la SG/OEA. Sobre la base de esos hechos y conclusiones, la OIG proporcionó al Secretario General recomendaciones específicas en un informe emitido el 21 de junio de 2019.

### **INV-19/03 - Presunta difamación y comentarios racistas por parte de un miembro del personal**

En abril de 2019, la Oficina del Inspector General (OIG) recibió una queja por presunta difamación, calumnia y comentarios racistas de parte de un especialista de conferencias del Departamento de Gestión de Conferencias y Reuniones de la Oficina del Secretario General Adjunto. El demandante denunció una serie de presuntos comentarios falsos y acciones irregulares por parte del demandado; algunas de las acusaciones en contra del demandado estaban relacionadas con la difusión de un rumor sobre la presunta conducta inapropiada del demandante en una Reunión Ministerial el 26 de marzo de 2019.

Según el demandante, el demandado: (i) había comentado a otros compañeros que cuando el demandante llegó al aeropuerto, este se había quejado gritando de la falta de coordinación y de un protocolo de asistencia para mandatarios y funcionarios de alto rango en ese sitio, y exigía irrespetuosamente mejores condiciones de traslado al hotel, lo que provocó el llanto de los empleados del aeropuerto; (ii) había difundido un rumor malintencionado que relacionaba el despido de un empleado con el enojo del demandante en el aeropuerto; (iii) había difamado e insultado al demandante (de forma verbal y por escrito en un informe) con declaraciones falsas y difamatorias, además de comentarios racistas y degradantes.

En cambio, el demandado declaró lo siguiente: (i) no estaba presente cuando el demandante levantó la voz, ni en el momento que llegó al aeropuerto ni durante su presencia en la Reunión Ministerial; (ii) no difundió ningún rumor en relación al despido de un empleado; (iii) presentó un informe sobre lo que había pasado en esa situación, explicando lo que había llegado a sus oídos y en el cual no usó comentarios despectivos, racistas ni difamatorios para referirse al demandante.

Según la ley estadounidense, en el caso de difamaciones, la víctima debe presentar evidencia sobre la falsedad de una declaración o acción, y sobre el daño o perjuicio real causado. Se considera difamación tanto la injuria, es decir de forma verbal, como el libelo, es decir de forma escrita. En consecuencia, la OIG/INV se centró en evaluar la veracidad o falsedad de lo que se dijo y se dejó por escrito sobre la víctima o demandante. Si la declaración se consideraba falsa, debía comprobarse que la declaración de la otra persona (demandado) era falsa y que lo había hecho con la intención de causarle un daño a la víctima. Por último, se debía comprobar que la declaración ciertamente causó algún tipo de daño en la reputación de la víctima.

Las pruebas presentadas por las partes no fueron suficientes para establecer ni descartar la veracidad de las declaraciones. Además, no está determinado si esas declaraciones fueron dichas o no realmente; ni que tuvieran el potencial de causar daño y, en consecuencia, mucho menos que realmente lo causara. El 4 de septiembre de 2019, la OIG cerró el caso en su etapa preliminar debido a la falta de evidencia probatoria.

### **REV-19/04 - Presunta filtración de información errónea a terceros**

El 17 de julio de 2019, la Oficina del Secretario General reenvió a la OIG una carta del representante de un Estado Miembro, en la que solicitaba una investigación sobre la posibilidad de que en la SG/OEA se había originado la información errónea y especulación que había desencadenado un rumor de público conocimiento y difundido por los medios en torno a un segundo Estado Miembro. El segundo Estado Miembro era un país anfitrión de un programa de la SG/OEA.

El representante del primer Estado Miembro denunció que la presunta información errónea, que se difundió durante una visita oficial que coincidió con una misión oficial del Jefe de Gabinete de la SG/OEA al país anfitrión, causó desconfianza, lo que luego entorpeció las negociaciones con funcionarios del gobierno y con otros actores principales. El representante del primer Estado Miembro criticó además «la organización de una campaña de información errónea», que se difundió entre las ONG, la sociedad civil y las agencias gubernamentales.

Los resultados de las investigaciones preliminares a través del Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS) de la SG/OEA descubrió que varios miembros del personal de la SG/OEA habían tenido contacto con terceros por medio de su correo electrónico institucional inmediatamente antes, durante y después de las visitas del representante del Estado Miembro en el país anfitrión. De ocho miembros del personal de la SG/OEA que se identificaron al inicio, la OIG/INV además detectó que dos de esos miembros habían sido identificados por fuentes externas como personas que se comunicaban de manera informal sobre un programa particular de la SG/OEA.

Si bien la investigación no estableció que un miembro del personal de la SG/OEA organizó una «campaña de información errónea» específica, la OIG/INV descubrió con preponderancia de pruebas, que contempló testimonios, prueba documental y forense, que solo uno de los miembros del personal tenía motivos y oportunidades para involucrarse en un patrón de declaraciones irregulares y no oficiales a terceros.

Además, se demostró con las pruebas recabadas que solo uno de los miembros del personal, que era el funcionario con más antigüedad, estaba en contacto frecuentemente con terceros y que otros miembros del personal de la SG/OEA expresaron su preocupación por la extralimitación de dicho miembro del personal al difundir procesos internos a terceros. Asimismo, esta persona se destacó como alguien con quien se podía tratar de manera informal y se la mencionó en un evento diplomático en el país anfitrión como la fuente de los rumores de un anuncio próximo sobre un programa específico que nunca ocurrió.

Bajo juramento durante dos entrevistas con la OIG/INV, el miembro del personal no respondió con honestidad e hizo declaraciones falsas e incorrectas de manera intencional. Según los resultados y conclusiones en este caso, que se cerró el 22 de diciembre de 2019, la OIG emitió una recomendación específica al Secretario General para su consideración.

### **INV-19/07 - Presunta agresión en la Secretaría de Administración Financiera (SAF)**

El 1 de octubre de 2019, el director de un departamento presentó a la OIG una declaración por escrito en relación a otra investigación, en la que se mencionaban tres presuntos eventos que involucraban a un superior; una de ellos decía en el título «agresión contra mi persona». Dada la gravedad y las consecuencias legales, la OIG abrió una investigación preliminar de oficio para corroborar o descartar la grave acusación. Según el demandante, durante una reunión en septiembre de 2019, a la cual también asistieron sus compañeros, el superior levantó la mano, la movió hacia la cara del demandante y dijo: «*No quiero hablar de eso*». El demandante declaró que se sintió muy agraviado por este acontecimiento, al cual describió como inesperado y violento, y agregó que era parte de la conducta denigrante y desagradable de su superior hacia su persona.

En una entrevista con la OIG/INV, el demandado estaba sorprendido al enterarse de las acusaciones y las negó rotundamente. El superior explicó con detalles los presuntos movimientos con sus manos, que contradecían lo que se declaró en el reclamo. El superior, además, indicó que el demandante tenía un tono de voz agresivo y que ya estaba molesto por completo desde un principio.

Una agresión, según la definición legal en responsabilidad civil, generalmente debe contemplar un acto o contacto por parte del agresor, un intento de causar daño y el temor justificado de la víctima por un potencial daño o contacto físico ofensivo.

Considerando las declaraciones de los testigos, la OIG/INV concluyó que el superior no acercó ni dirigió su mano hacia la cara del demandante, que cualquier movimiento similar fue sin intención y que en ningún momento durante la reunión el superior levantó su voz ni se enojó. Por el contrario, fue el demandante quien levantó su tono de voz y quien estaba notablemente molesto.

Considerando la información obtenida y el posterior análisis, el 24 de octubre de 2019 la OIG/INV cerró el caso tras descubrir que las acusaciones de agresión intencional tal como se las había demandado eran infundadas.

### **INV-19/08 - Denuncia en relación a una presunta falsa acusación**

El 14 de noviembre de 2019, un funcionario de alto rango de la SG/OEA presentó una denuncia formal aseverando que un director de área había presentado una acusación falsa en su contra. El demandante, además, adujo que las acusaciones eran falsas de mala fe y de manera intencional conforme a la Sección XIV. Acusaciones falsas en la Política y sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral.

Entre las acusaciones, el demandante indicó que el demandado le había impedido hacer su trabajo, por lo cual perjudicó sus funciones principales como director; intentó a propósito instigar una discusión, con la intención de atraparlo para ocasionar un conflicto; y creó un entorno laboral tóxico.

Algunas de las reparaciones solicitadas por el demandante son las siguientes: solicitar una investigación exhaustiva de las acciones demandado; emitir una carta de parte del Secretario General en la

que se reconozca el daño a su reputación y en la que se indique rotundamente la acusación falsa; y solicitar la destitución sumaria del demandado.

Según se indica en la sección XIV de la política de acoso laboral, «Cuando los hechos parezcan fundamentar la conclusión de que la persona agraviada intencionalmente ha hecho declaraciones falsas en relación con la presentación de un reclamo, la OIG formulará una recomendación muy específica para que el Secretario General adopte una medida disciplinaria específica [...]».

Al analizar la información que presentó el demandado en otro caso distinto pero relacionado con este (OIG-INV-19-07), la OIG consideró si las acusaciones del demandado sobre una agresión significaban una «acusación falsa» en contra de un superior. La OIG concluyó que el hecho que involucraba a estas personas no ocurrió tal como se denunció y era injustificado; sin embargo, dada la subjetividad inherente en las distintas definiciones de aprensión y según el estándar del observador imparcial, la OIG no descartó que el demandado haya percibido una agresión inminente.

En vista de lo anterior, el 20 de diciembre de 2019, la OIG cerró la investigación en su etapa preliminar y decidió que no existían evidencias para probar que la interpretación del demandado en relación a los hechos era falsa considerando las declaraciones de las partes y las pruebas recabadas en el curso de dos investigaciones distintas pero relacionadas.

## **V. Estado de las recomendaciones de las auditorías**

La OIG supervisa trimestralmente desde 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 periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, se supervisaron un total de 29 recomendaciones de auditoría con prioridad alta o media, de las cuales la OIG consideró que 15 fueron implementadas en su totalidad. Para las 14 recomendaciones restantes aún abiertas, en la mayoría de los casos, la Secretaría General ya había iniciado las acciones necesarias para abordarlas.

## **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 periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, el personal de la OIG asistió a distintos eventos, talleres virtuales y conferencias de capacitación, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- 1) Fortalecimiento organizacional, liderazgo y técnicas de resolución de conflictos en ámbitos diplomáticos - taller de capacitación;
- 2) Gestión del liderazgo para trascender - taller de capacitación;
- 3) Promoción de equipos y liderazgo - taller de capacitación;
- 4) Código de ética y conducta de la SG/OEA - curso en línea;
- 5) Taller virtual -Herramientas y técnicas para el análisis de causa raíz;
- 6) Taller virtual - Revisión de la Gobernanza;
- 7) Taller virtual - Gestión de Riesgo;
- 8) Taller virtual - Controles internos;

- 9) Taller virtual - Auditoría de la gobernanza de las TIC;
- 10) Taller virtual - Revisión de análisis de datos;
- 11) Taller virtual - Definición de grupos demográficos para análisis de datos;
- 12) Taller virtual - Muestreo de datos;
- 13) Taller virtual - Las TAAC, exploración de datos y otras actividades de auditoría interna;
- 14) Taller virtual - Evaluación de los riesgos de fraude;
- 15) Taller virtual - Informes de auditoría - Comunicación de resultados fiables;
- 16) Taller virtual - Comunicación de participación fiable;
- 17) Taller virtual - El modelo de entrevista «P.E.A.C.E.» en investigaciones;
- 18) Conferencia - Régimen y cumplimiento legal contra el fraude.

La participación acreditó 233.80 créditos de Educación Continua Profesional (CPE) en el 2019 para el personal de la OIG.

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

Durante el 2019, el personal de la OIG participó como observador durante las reuniones de la CAAP, así como en varias 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 se mantuvo en comunicación con la Junta de Auditores Externos de la Organización, así como con otros órganos de supervisión de la SG/OEA a fin de garantizar la coordinación, la cobertura y minimizar la duplicación de esfuerzos.

Además, el Inspector General se reunió durante el 2019 con sus colegas de otras organizaciones internacionales de carácter público para intercambiar mejores prácticas y analizar oportunidades de colaboración.

## VIII. Propuesta de Plan de Auditoría 2020

El plan de auditoría propuesto para el 2020 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 2020 sobre la base de nuestra evaluación de los riesgos.

### Propuesta de Plan de Auditoría 2020

N.º	Código	Materia	Fundamento de la propuesta
1	AUD-19/02	Auditoría de desembolsos y contratación del personal en la CIDH	Evaluación de riesgos de la OIG
2	AUD-19/04	Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos de la OEA	Evaluación de riesgos de la OIG
3	AUD-19/05	Auditoría de una Oficina de la OEA en un Estado Miembro	Evaluación de riesgos de la OIG
4	AUD-19/06	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2019 - 2º Semestre	Mandato de la Asamblea General
5	REV-20/01	Proyecto de implementación de OASCORE/ERP	Evaluación de riesgos de la OIG
6	AUD-20/02	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2020 - 1º Semestre	Mandato de la Asamblea General
7	AUD-20/03	Auditoría de un proyecto financiado por un fondo específico	Evaluación de riesgos de la OIG
8	AUD-20/04	Auditoría de un proyecto financiado por un fondo específico	Evaluación de riesgos de la OIG

### IX. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2019

En respuesta a las solicitudes de la Oficina del Secretario General, la OIG/INV efectuó varios encargos de debida diligencia para mejorar las facultades de la Organización a la hora de administrar los riesgos de sus operaciones y cumplir con sus obligaciones de supervisión de posibles alianzas importantes y contratación de personal.

La OIG/INV facilitó la toma de decisiones informada en relación a la Administración de la OEA por medio de investigaciones serias y de debida diligencia en fuentes de público conocimiento, emitiendo informes detallados sobre funcionarios o instituciones aliadas para futuros proyectos de la Organización. En el 2019, la OIG aportó con 11 de esos informes en total.

Hugo Eduardo Ascencio  
Inspector General