



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

3 de octubre de 2018

Luis Almagro
Secretario General
de la Organización de los Estados Americanos
Washington, DC

OIG-IG-18-17

Señor Secretario General:

Tengo el honor de presentarle el Informe de Actividades de la Oficina del Inspector General correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2018.

Le presento este Informe 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 expresar a Vuestra Excelencia el testimonio de mi más alta y distinguida consideración.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General

Adj.

Informe de Actividades de la Oficina del Inspector General
Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2018

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

Original: inglés

Índice

I. Resumen	- 1 -
II. Mandato	- 2 -
III. Inspecciones de transferencias de personal, concursos y reclasificaciones	- 3 -
IV. Auditorías internas	- 4 -
V. Investigaciones	- 5 -
VI. Estado de las recomendaciones de las auditorías	- 11 -
VII. Otras actividades importantes realizadas en el período.....	- 12 -

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 30 de junio de 2018.

La OIG es la dependencia que desempeña las funciones de auditoría financiera, administrativa y operacional y se encarga de investigar quejas o denuncias de todo tipo de faltas en el ámbito de la Secretaría General (SG) de la OEA. La finalidad de las auditorías internas es determinar la medida en que la Secretaría General alcanza los objetivos de los diversos programas, así como la eficiencia, economía y transparencia con la cual se usan los recursos, y formular recomendaciones para mejorar la gestión de la Secretaría General.

Para alcanzar dicha finalidad, la OIG tiene dos secciones: la Sección de Auditoría Interna y la Sección de Investigaciones.

El Inspector General goza de la independencia funcional necesaria para iniciar y llevar a cabo las auditorías, investigaciones e inspecciones necesarias para velar por el correcto uso y administración de los recursos de la Organización, salvaguardar sus activos e informar al Consejo Permanente y al Secretario General al respecto, así como para asegurar la eficacia general de las funciones de la OIG.

Durante el período comprendido entre del 1 de enero al 30 de junio de 2018, la OIG:

1. Inició 6 auditorías de su Plan de Auditoría 2018;
2. Inició 15 asuntos de investigación, incluyendo 2 solicitudes del Secretario General;
3. Trabajó en estrecha colaboración con el Grupo de Trabajo de la CAAP sobre la Revisión de los Programas de la OEA en el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de la OIG por la Secretaría General;
4. Siguió siendo observador de varias comisiones de la Secretaría General, asistió a reuniones de órganos directivos de la OEA y les presentó informes.

II. Mandato

El artículo 117 de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General (Normas Generales) establece lo siguiente: *“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”*.

El artículo 119 de las Normas Generales establece lo siguiente: *“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”*.

El artículo 122 de las Normas Generales establece lo siguiente: *“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”*.

El artículo 123 de las Normas Generales establece lo siguiente: *“Los informes de auditoría anuales resumidos del Inspector General estarán a disposición del público en la página Web de la Secretaría General”*.

La **Orden Ejecutiva No. 14-03**, 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 actualizada 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 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.

La **Orden Ejecutiva No. 15-02**, emitida el 15 de octubre de 2015, destaca el compromiso de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos 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. Inspecciones de transferencias de personal, concursos y reclasificaciones

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES. 2 (LI-E/16) rev. 4, “Programa-presupuesto de la Organización para 2017”, 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 de personal correspondientes al período del 1 de enero al 30 de septiembre de 2017 (*Código de la Auditoría: AUD-16/01*). El Departamento de Recursos Humanos (DRH) le proporcionó a la OIG una lista de 124 expedientes de transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos. La revisión se completó el 1 de febrero de 2018. De ella se derivaron solamente dos observaciones:

1. El límite de los puestos de personal financiados por el Fondo Regular en el programa-presupuesto de la Organización para 2017 podría haberse excedido por cuatro puestos. No obstante, al final del año, los puestos de personal financiados por el Fondo Regular no excedieron los 366 puestos aprobados en el programa-presupuesto.

2. Un cargo de confianza aprobado como “Personal Asociado” en el programa-presupuesto de la Organización para 2017 fue cubierto posteriormente y financiado por el Fondo Regular. Más tarde, este cargo de confianza fue aprobado y financiado por el Fondo Regular para el programa-presupuesto de la Organización para 2018 (AG/RES. 1 (LII-E/17)).

Asimismo, 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.”

En respuesta a esta solicitud, la OIG incluyó en su Plan Anual de Auditorías la auditoría *AUD-18/02*. Considerando que nuestra revisión *AUD-16/01* cubrió el período del 1 de enero al 30 de septiembre de 2017, la OIG eligió cubrir con esta auditoría el período del 31 de octubre de 2017 al 30 de junio de 2018. Al finalizar el primer semestre de 2018, esta auditoría estaba en curso.

Como se informó previamente al Consejo Permanente en la comunicación del Inspector General *OIG-IG-18-04* del 12 de marzo de 2018, como parte de la revisión *AUD-18/02*, la OIG está vigilando el proceso de contratación para el cargo de Ombudsperson. En ese sentido, el Departamento de Recursos Humanos (DRH) informó el 27 de febrero de 2018 que se había tomado la decisión de contratar a DHR International, Inc. (la misma empresa que manejó el proceso de contratación del Director del DRH) para el análisis preliminar de los candidatos, con el propósito de mejorar la transparencia del proceso. Para el proceso de selección competitiva, el concurso se ajustaría al artículo 44 de las Normas Generales, “Reclutamiento, selección y nombramiento”. El DRH estimó que el proceso se completaría al final del primer semestre de 2018.

En el más reciente seguimiento de este tema realizado por la OIG el 22 de agosto de 2018, el DRH informó que reclutador externo había identificado a 21 personas que habían expresado interés en ser consideradas para el cargo y efectuó un análisis preliminar de los solicitantes con base en las competencias esenciales —educación, experiencia relevante y manejo de idiomas— utilizando la información suministrada por los candidatos. Este análisis preliminar indicó que nueve (9) candidatos poseían las competencias esenciales. El Departamento de Recursos Humanos certificó esta información. A partir de esta lista, la Oficina del Secretario General seleccionó a cinco candidatos para que participaran en una entrevista por un panel. El panel, conformado por el Jefe de Gabinete del Secretario General, el Asesor encargado del Departamento de Recursos Humanos y el Vicepresidente de la Asociación de Personal, condujo las entrevistas de los cinco (5) candidatos el 30 de mayo de 2018 y evaluó a cada candidato. Dos representantes de DHR International, Inc. también estuvieron presentes en las entrevistas para proveer información a los miembros del panel en caso necesario. El Jefe de Gabinete ofreció una recomendación sobre el mejor candidato para el cargo, la cual se le remitió al Comité Asesor de Selección y Ascensos el 21 de junio de 2018. El Secretario General aprobó la recomendación del Comité el 3 de julio de 2018.

De acuerdo con el DRH, el candidato seleccionado ya aceptó el puesto y se prevé que asuma el cargo el 22 de octubre de 2018.

IV. Auditorías internas

En el período del 1 de enero al 30 de junio de 2018, la Sección de Auditoría Interna de la OIG inició un total de seis auditorías. Las *Inspecciones de las transferencias de personal, los concursos internos y externos y las reclasificaciones incluidos en el programa-presupuesto 2017 (AUD-16/01)* se completaron como se indicó en la sección anterior del presente informe. En el siguiente cuadro se detalla el estado del Plan de Auditorías Internas aprobado para 2018 al 30 de junio de 2018.

Código	Título	Estado al 30 de junio de 2018
AUD-16/01	Inspecciones de las transferencias de personal, los concursos internos y externos y las reclasificaciones incluidos en el programa-presupuesto 2017	Finalizada
AUD-18/02	Inspecciones de las transferencias de personal, los concursos internos y externos y las reclasificaciones incluidos en el programa-presupuesto 2018 – Primer semestre de 2018	En curso
AUD-17/06	Proceso de adquisiciones en las misiones de observación electoral	En curso
AUD-17/02	Monitoreo de proyectos	En curso
REV-17/05	Auditoría de la protección de los datos personales	En curso
AUD-18/01	MACCIH – Organización y gestión del desempeño, proceso de contrataciones y gestión de fondos	En curso
AUD-18/03	Proceso de cuentas por pagar	No iniciada
AUD-18/04	Gestión de contratos – Principales contratos de la SG/OEA	No iniciada
AUD-18/05	Examen de los contratos del plan 401(m)	No iniciada

V. Investigaciones

La Sección de Investigaciones de la OIG inició el año 2018 con siete (7) asuntos para investigación pendientes. Esta cifra aumentó posteriormente a dieciséis (16) asuntos para investigación pendientes a lo largo del período de enero a junio de 2018. La mayoría de las quejas nuevas recibidas durante el período (7 de 9) se relacionaron con la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras de la OEA (MACCIH).

Considerando el aumento inusual en la demanda de servicios de la OIG y los recursos limitados disponibles en la sección de Investigación de la OIG (un investigador de tiempo completo y un consultor de tiempo parcial para las quejas de acoso laboral), así como la falta de fondos en la asignación del presupuesto de la OIG para contratar apoyo de un tercero, el Secretario General le solicitó a la OIG que elaborara los términos de referencia para la tercerización de una empresa externa para apoyar a la OIG en los asuntos para investigación relacionados con la MACCIH. La OIG finalizó el proceso competitivo en ese respecto. Con el apoyo de la empresa externa seleccionada, durante el segundo semestre de 2018 la OIG iniciará cinco asuntos para investigación relacionados con la MACCIH, así como una auditoría de esta Misión (Auditoría *AUD-18/01* y asuntos para investigación *INV-17-12*, *INV-17-13*, *INV-17-14*, *INV-18-03* y *INV-18-04*).

Al final del primer semestre de 2018, el estado de los asuntos para investigación de la OIG, incluyendo dos solicitudes recibidas de la Oficina del Secretario General (*REV-17/04* y *REV-18-01*), era como sigue:

Código	Área técnica y materia	Estado a mediados de año
INV-16-03	Acoso laboral en el DRH	Finalizada
INV-17-11	Acoso laboral en el DOITS	Finalizada
INV-16-05	Presuntas irregularidades contractuales en el DOITS	Finalizada
INV-18-01	Presunto acoso de consultor a pasante en el DRH	Finalizada
REV-17-04	Presunta infiltración en la MACCIH	Finalizada
REV-18-01	Revisión de actividades de inteligencia en la MACCIH	Finalizada
INV-18-05	Presunta hostilidad en la aceptación de la renuncia de funcionarios de la MACCIH	Finalizada
INV-18-02	Presuntas irregularidades en el proceso de licitaciones de la MACCIH	Finalizada
INV-18-07	Presuntas irregularidades en la gestión de fondos para financiamiento	En curso
INV-17-12	Queja de denunciante en la MACCIH	En curso
INV-17-13	Presuntas irregularidades en la contratación de consultores en la MACCIH	En curso
INV-17-14	Acceso no autorizado a información en la MACCIH	En curso
INV-18-03	Presunta falta de protección de comunicaciones personales en la MACCIH	En curso
INV-18-04	Presuntos comentarios discriminatorios y racistas por funcionarios de la MACCIH	En curso
INV-18-08	Presunto acoso laboral en la MACCIH III	En curso
INV-18-06	Filtración de información interna en la MACCIH	No iniciada

Los resultados de las investigaciones finalizadas fueron:

INV-16-03 Acoso laboral en el DRH

El 14 de junio de 2016, la OIG/INV recibió una denuncia de un empleado del Departamento de Recursos Humanos en la que indicaba que había sufrido acoso por un empleado del Departamento de Planificación y Evaluación (Consejería de Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados, o SCODMR) de la SG/OEA. Específicamente, el demandante señaló que el incidente más grave de acoso laboral se relacionó con su selección para nombramiento en 2015, pero que no se enteró al respecto sino hasta mayo de 2016. El demandante añadió que no se trató de un incidente aislado y que el supuesto infractor había exhibido un patrón de comportamiento de acoso laboral en su contra desde 2012.

Se emitió un informe de revisión preliminar el 3 de agosto de 2016 que allanó el camino para una investigación formal. Sin embargo, el acusado planteó varias objeciones de sesgos y conflictos de intereses ante la Organización. En lo sucesivo, la OIG obtuvo retroalimentación del Secretario General y de otras áreas de la SG/OEA sobre la posibilidad de modificar la política existente sobre acoso laboral para permitir el uso de investigadores externos en ciertos casos. El caso se suspendió de septiembre de 2016 a octubre de 2017, cuando se reasignó dentro de la OIG. Una vez que se reinició

el proceso formal de investigación de la OIG y de acuerdo con las investigaciones y procedimientos que se emprendieron, la OIG/INV concluyó que:

- No existían evidencias —ni por testimonios de testigos ni de registros documentales— de que el acusado hubiera incurrido en incidentes aislados ni recurrentes de acoso laboral específicamente en contra del demandante.
- Las múltiples acusaciones del demandante no se presentaron dentro del plazo estatutario de un año para presentar una denuncia formal de acoso.
- El demandante se extralimitó al intentar incluir en su denuncia alegatos no corroborados de presuntos acosos a terceros por parte del acusado.
- Las múltiples acusaciones del demandante carecían de especificidad y parecían elaboradas artificialmente con el fin de evitar que el acusado atestiguara en un proceso del Tribunal Administrativo de la OEA que afectaba al demandante, quien renunció a la OEA en marzo de 2017.

La OIG determinó que los alegatos del demandante eran totalmente infundados y sin méritos; el caso se cerró con la adopción de un informe el 26 de marzo de 2018.

INV-17-11 Acoso laboral en el DOITS

El 19 de junio de 2017, una consultora del Departamento de Servicios de Información y Tecnología (DOITS) presentó ante la OIG una denuncia de acoso laboral por escrito en contra de un funcionario del DOITS. La denuncia detallaba una serie de incidentes relacionados con las asignaciones y responsabilidades de trabajo de la demandante que supuestamente ocurrieron a principios de 2017. También indicaba que el incidente más grave de acoso laboral ocurrió el 30 de mayo de 2017 durante una reunión interna entre ellos. La demandante señaló además que el supuesto infractor había utilizando inadecuadamente una posición de autoridad para acosarla e intimidarla, específicamente a través de lenguaje agresivo, y que exhibía un patrón de comportamiento de acoso laboral.

El 29 de noviembre de 2017 y tras analizar todas las pruebas disponibles, la OIG/INV decidió que había fundamentos suficientes para abrir una investigación formal. Después de haber emitido su informe preliminar, la OIG recibió información extraoficial sobre una presunta relación personal entre la demandante y su único testigo en el caso. Durante proceso de investigación, tanto la demandante como el testigo reconocieron que esa relación existía; sin embargo, según ellos, ocurrió antes de la fecha de los hechos bajo investigación. En vista de un posible conflicto de intereses según la definición del Código de Ética de la SG/OEA, la OIG desechó el testimonio potencial del testigo de su análisis y conclusiones.

El informe final sobre la investigación fue expedido el 15 de febrero de 2018 sin recomendaciones. La OIG/INV cerró el caso, pues no pudo corroborar los presuntos hechos debido a la falta de evidencias concluyentes.

INV-16-05 Presuntas irregularidades contractuales en el DOITS

El 28 de noviembre de 2016, la OIG/INV recibió una denuncia anónima a través del servicio postal estadounidense en el sentido de que un funcionario de la SG/OEA presuntamente estaba

recibiendo sobornos en forma de comisiones ilegales y dirigiendo indebidamente a otros funcionarios de la SG/OEA a que trabajaran en un negocio secundario. Durante una evaluación preliminar no se descubrieron ni identificaron este tipo de irregularidades. Sin embargo, en el curso de evaluar la información presentada, se determinó que los contratos relacionados con consultores CPR merecían un escrutinio ulterior.

La OIG/INV emprendió una revisión somera de los contratos para verificar sus montos y términos de referencia y realizó investigaciones tanto en Estados Unidos como en el extranjero para determinar si el funcionario tenía empresas o corporaciones a su nombre. Los resultados de estas investigaciones fueron negativos.

La OIG/INV consideró los alegatos de cohecho, nepotismo potencial o favoritismo, conflictos de intereses y contratación de personal como CPR y los evaluó conforme a las normas, reglamentos, órdenes ejecutivas y lineamientos aplicables de la SG/OEA. El 30 de mayo de 2018, la OIG determinó que no se habían presentado elementos de admisibilidad para fundamentar los alegatos de que el funcionario hubiera adjudicado inapropiadamente los contratos CPR o que se hubieran contratado consultores bajo términos ficticios.

INV-18-01 Presunto acoso de consultor del DRH a pasante del DSP

El 14 de diciembre de 2017, la OIG recibió del Departamento de Recursos Humanos (DRH), documentos relacionados con alegatos de acoso laboral por parte de un consultor CPR que prestaba servicios a ese departamento. Los alegatos se referían a dos incidentes de presunto acoso laboral en contra de un pasante del Departamento de Seguridad Pública (DSP). Los supuestos incidentes ocurrieron durante la sesión de otoño de 2017 del programa de pasantías en la OEA.

Con base en un examen preliminar, el 22 de enero de 2018, la OIG decidió abrir una investigación completa de oficio por presuntos incidentes de acoso laboral, sumados a un patrón de conductas prohibidas por parte del individuo. Tras analizar pruebas documentales y testimoniales, la OIG/INV concluyó que los alegatos de acoso laboral con respecto a los dos incidentes en contra del pasante eran concluyentes; sin embargo, no pudo establecerse el patrón de conductas prohibidas. Estas conclusiones dieron lugar a dos recomendaciones para el Secretario General, incluida la inhabilitación permanente de contratos futuros con la SG/OEA para el consultor. El asunto se cerró el 18 de junio de 2018.

REV-17-04 Presunta infiltración en la MACCIH

La OIG/INV llevó a cabo una revisión especial en respuesta a una solicitud del Secretario General basada en una denuncia recibida por la Comisión de Implementación para las Misiones de la SG/OEA durante una visita en septiembre a Tegucigalpa, Honduras, de que la Misión de Apoyo contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH) había sido infiltrada y que sus líneas telefónicas y sistemas informáticos se habían visto comprometidos. El SG le solicitó a la OIG que investigara el conocimiento de la dirección de la MACCIH sobre estas denuncias y su posterior respuesta. Con ayuda de contratistas y un consultor, la OIG/INV emprendió una investigación con tres componentes: un barrido electrónico del edificio completo de la MACCIH, una inspección y una evaluación de la totalidad de la arquitectura de sistemas informáticos y una recolección de evidencias testimoniales y documentales con más de 20 entrevistas en el campo.

En el barrido electrónico no se detectó ningún dispositivo subrepticio de escucha o filmación introducido e instalado en el edificio de la MACCIH. Sin embargo, la OIG/INV recibió múltiples quejas sobre casos de vigilancia remota irregular o accesos no autorizados a computadoras con información delicada en la MACCIH.

No surgió ninguna prueba concreta de que alguna persona dentro de la unidad de investigaciones de la MACCIH estuviera involucrada en filtración de información delicada o divulgación no autorizada de ningún tipo en 2017. No obstante, la OIG/INV observó por su cuenta que la unidad de investigaciones de la MACCIH —por diversos motivos— mostraba marcadas deficiencias en su proceso de selección de casos y en la producción esperada, las que incluían luchas internas debido a denuncias y contradenuncias de acoso basado en el género, baja moral, escasas cualidades de liderazgo y supervisión, entre enero y septiembre de 2017.

Al enterarse de los alegatos de infiltración y sospechas de escuchas ilegales en las comunicaciones y sistemas informáticos, la dirección anterior de la MACCIH ordenó protocolos más estrictos de seguridad informática, incluyendo un inventario de todos los sistemas de hardware y software con credenciales digitales, y que las claves y demás información delicada se resguardara en una caja de seguridad. La dirección de la MACCIH también solicitó una auditoría forense de los sistemas informáticos de la MACCIH. En cuanto al asunto de la infiltración, que fue una de las principales denuncias no corroboradas y sobre el cual posteriormente la OIG determinó que la evidencia no era concluyente, la dirección de la MACCIH ordenó a su departamento de seguridad que investigara a un empleado, al cual transfirieron fuera de la unidad.

La OIG concluyó que a lo largo de 2017 —aunque particularmente después de junio, cuando se le plantearon los alegatos en cuestión— la dirección anterior de la MACCIH había ocultado información fundamental a la SG/OEA, incluyendo a los superiores y a la OIG, sobre el verdadero estado interno de la situación en la MACCIH, y que esta omisión justificaba una medida disciplinaria de acuerdo con la Regla del Personal 111.1. Adicionalmente, la OIG detectó áreas en que se podían implementar mejoras en los procesos de selección y contratación de personal internacional asignado a misiones especiales de la OEA y recomendó procedimientos minuciosos de investigación y verificación de antecedentes para los candidatos a cargos con acceso a información delicada, así como acreditaciones de seguridad para los trabajadores de mantenimiento y los contratistas de la MACCIH. Este informe se emitió el 1 de marzo de 2018.

REV-18-01 Revisión de actividades de inteligencia en la MACCIH

El 14 de marzo de 2018, la Oficina del Secretario General le solicitó a la OIG que revisara e investigara la realización, tanto dentro como fuera de la MACCIH, de actividades de inteligencia durante la dirección anterior.

La OIG realizó una revisión del cargo de Oficial de Seguridad e Inteligencia que ocupaba un funcionario por contrato para misiones especiales de la MACCIH.

La OIG determinó que no contaba con elementos o indicaciones para concluir que las funciones y tareas que desempeñaba el oficial de seguridad del departamento de seguridad de la MACCIH fueran incompatibles con los términos de referencia bajo los cuales se le había contratado

para el puesto. Este funcionario estaba a cargo de análisis de información, evaluaciones de amenazas y mitigación de riesgos en relación con la Misión, su personal y sus instalaciones.

Tampoco se encontró base alguna para concluir que el funcionario hubiera excedido ninguna de sus acciones durante la administración anterior ni que hubiera participado en espionaje clandestino o tomado medidas de contrainteligencia no acordes con su puesto. La OIG estimó también que las responsabilidades y funciones desempeñadas por el funcionario eran congruentes con las descripciones de puestos en las definiciones de cargos de seguridad similares en otros organismos internacionales públicos.

Este informe se completó y expidió el 11 de abril de 2018.

INV-18-05 Presunta hostilidad en la aceptación de la renuncia de funcionarios de la MACCIH

El 20 de febrero de 2018 un exfuncionario de la MACCIH presentó dos quejas ante la OIG en las que se alegaban hostilidad y represalias de la SG/OEA en la aceptación de la renuncia de uno de sus colegas, así como en la aceptación de su propia renuncia.

El empleado de la MACCIH denunció que la SG/OEA había aceptado las renunciaciones suya y de su colega con efecto inmediato (el 20 de febrero de 2018), a pesar de que él y su excolega habían comunicado que las renunciaciones debían tener efecto el 3 de abril de 2018 y el 19 de marzo de 2018, respectivamente.

Entre otras cosas, alegó que la aceptación anticipada de sus renunciaciones violaba sus contratos de empleo; los exponía a estar incomunicados, puesto que se les retiró el teléfono móvil de la Organización que se les había asignado; y que deberían estar protegidos por la OIG en virtud de los *Procedimientos para Denunciantes y Protecciones contra Actos de Represalia (Orden Ejecutiva No. 14-03 de la SG/OEA)*, puesto que habían reportado previamente informes admisibles de denunciantes a la OIG (*INV-17-12* y *INV-17-13*).

Tras revisar los alegatos del demandante, sus contratos de empleo y los documentos de terminación de los contratos de empleo, así como las disposiciones normativas relevantes de la SG/OEA, la OIG concluyó que la presunta hostilidad en la aceptación de las renunciaciones de estos funcionarios era infundada, considerando que:

1. Las cláusulas 1.3 y 1.4 de sus contratos de empleo explícitamente facultaban a la SG/OEA a terminar sus contratos de empleo en cualquier momento si se consideraba conveniente para la seguridad global de la Organización.
2. La SG/OEA les comunicó al aceptar sus cartas de renuncia que se respetarían y pagarían sus sueldos y beneficios en su totalidad hasta la fecha solicitada para la terminación.
3. La aceptación de sus renunciaciones por parte de la Organización no puede considerarse como una medida de represalia, pues no fue la Organización la que tomó la decisión de dar por terminados sus servicios.
4. Ninguno de los funcionarios agotó las instancias internas establecidas por la SG/OEA para abordar alegatos de presuntas conductas irregulares, puesto que ambos filtraron a los medios de comunicación y redes sociales información sobre las quejas

que le habían presentado previamente a la OIG. La *Orden Ejecutiva No. 14-03, Procedimientos para Denunciantes y Protecciones contra Actos de Represalia* no protege a los denunciantes de su propia conducta indebida.

En consecuencia, el caso se cerró en su fase preliminar el 23 de mayo de 2018.

INV-18-02 Presuntas irregularidades en el proceso de licitaciones de la MACCIH

El 6 de abril de 2018, el jefe interino de la MACCIH alertó a la OIG sobre dos funcionarios de la MACCIH que se estaban negando a reemitir un informe de “inteligencia” firmado del cual habían sido autores en 2017 y que se había utilizado para inhabilitar a una empresa en un proceso de licitación renovado a principios de 2018.

La OIG/INV determinó que el informe en cuestión se había basado y había sido elaborado con procesos de recopilación de información cuestionables y que posteriormente se había distribuido sin controles de calidad suficientes. La OIG/INV no encontró elementos para mantener que las acciones de estos dos individuos —ahora exempleados de la MACCIH— representaron comportamientos indebidos intencionales o dolo. Sin embargo, su conducta constituía negligencia culpable que costó a la Organización sobrepagos a su postor preferido con base en información de una sola fuente confidencial, cuando ni la información ni la fuente habían sido investigadas plena o correctamente. El cuidado y diligencia debidos que se espera de los profesionales de la SG/OEA al procesar y canalizar este tipo de información fueron deficientes. Ambos individuos también exhibieron irresponsabilidad al ignorar múltiples solicitudes en 2018 de que emitieran una copia firmada de un informe redactado, aprobado y apoyado con una recomendación categórica apenas un año antes.

Aunque uno de los funcionarios renunció el 27 de abril de 2018, se recomendó que las conclusiones de este informe se incluyeran en su expediente del DRH y que no se renovara el contrato del otro funcionario después del 15 de julio. También se resolvió que se considerara a ambos funcionarios inhabilitados para empleos futuros en la SG/OEA. Este informe se completó el 15 de junio de 2018.

VI. Estado de las recomendaciones de las auditorías

Durante el primer semestre de 2018, la OIG siguió trabajando estrechamente con la Secretaría General y con el Grupo de Trabajo de la CAAP sobre la Revisión de los Programas de la OEA en el monitoreo de la implementación de las recomendaciones de la OIG.

El plan de la OIG para mejorar el monitoreo de las recomendaciones introducido al final de 2017 se implementó totalmente a lo largo del período. Como parte de este plan se introdujeron criterios basados en el riesgo para calificar las recomendaciones de la OIG y se reevaluaron todas las recomendaciones abiertas. Después de la reevaluación, catorce recomendaciones de la OIG permanecieron abiertas.

Además, la OIG está monitoreando el estado de la implementación de las recomendaciones cada trimestre, aplicando un enfoque sistemático. Al final del primer semestre de 2018, la gerencia

pudo implementar nueve de los planes de acción acordados, con lo cual solamente restaron cinco recomendaciones abiertas al final del período.

VII. Otras actividades importantes realizadas en el período

La OIG también se mantuvo en comunicación con los órganos de supervisión de la SG/OEA a fin de asegurar una coordinación y cobertura adecuadas y minimizar la duplicación de esfuerzos. Durante el período, la OIG actualizó su evaluación de riesgos, que es el fundamento de su plan de auditoría semestral. Ese trabajo, así como el plan para mejorar el monitoreo de las recomendaciones de la OIG, fue presentado y discutido con la Junta de Auditores Externos. En su Informe Anual, la Junta concluyó que las dos recomendaciones^{1/} que habían planteado sobre la OIG en el año anterior habían sido implementadas.

En lo relativo a las actividades de capacitación, la OIG sigue considerándolas como una parte importante del perfeccionamiento del personal a fin de mantener o aumentar su nivel de habilidades y asegurar que esté debidamente preparado para satisfacer las necesidades de la Organización. Se concluyó el plan de capacitación y se implementará a lo largo del segundo semestre del año. Como parte de este plan, la OIG coordinó junto con el Instituto de Auditores Internos (IIA) la impartición de un curso sobre evaluación de la ética organizacional para toda la OIG. Este curso es una de las asignaturas de capacitación obligatorias establecidas por el IIA para los Auditores Internos Certificados.

Finalmente, pero no de menor importancia, de conformidad con el artículo 127 de las Normas Generales, la OIG ha coordinado la Evaluación Externa de su Función de Auditoría Interna por el IIA. La OIG ha empezado a preparar los documentos requeridos para esta evaluación y el IIA iniciará su evaluación durante el segundo semestre del año. Se prevé que esta actividad finalice para el primer trimestre de 2019.

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General

-
1. Las dos recomendaciones que la Junta le había formulado a la OIG y que se consideraron implementadas son:
 - i. La OIG debería utilizar un abordaje basado en riesgos para seleccionar auditorías que se concentren específicamente en obtener los máximos beneficios por los esfuerzos realizados.
 - ii. La OIG debería revisar todas las recomendaciones de auditoría abiertas, reevaluar los criterios usados para clasificarlas como de riesgo alto, moderado o bajo, y cerrar inmediatamente las que la gerencia haya resuelto adecuadamente o las que ya no sean válidas.