



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

10 de julio de 2023

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

OIG-IG-23-03

Señor Secretario General:

Tengo el honor de presentarle el Informe Anual de la Oficina del Inspector General correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

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

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

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General

Adj.



OEA | Más derechos
para más gente

2022

Informe Anual de la Oficina del Inspector General

Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el
31 de diciembre de 2022

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

Oficina del Inspector General

10 de julio de 2023
Original: Inglés

Índice

I.	Resumen	2
II.	Mandato	3
III.	Auditorías internas.....	4
IV.	Investigaciones	8
V.	Estado de las recomendaciones de las auditorías	12
VI.	Capacitación	12
VII.	Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión	13
VIII.	Propuesta del Plan de Auditoría 2023.....	13

I. Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 131 de las Normas Generales y abarca las actividades de la Oficina del Inspector General (OIG) del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

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

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, la OIG:

1. Completó seis auditorías.
2. Procesó 11 asuntos de investigación, de los cuales cuatro se completaron;
3. Completó el plan bianual de auditoría interna sobre la base de riesgos para la Secretaría General de la Organización para el período 2022-2023.
4. Colaboró y lideró la ejecución de los siguientes mandatos establecidos por la Asamblea General:
 - a. Informe Anual de Casos de Acoso Laboral gestionados por la Oficina del Inspector General y la oficina la Oficina del Ombudsperson (AG/RES. 2957 (L-O/20) –párrafo (IV) (31) renovada mediante resolución (AG/RES.2985 (LII-O/20) Anexo II. N°16)).
 - b. Inspecciones de los traslados de personal, concursos internos y externos y reclasificaciones incluidas en el programa-presupuesto (AG/RES. 2957 (L-O/20), sección (IV) (12) (b)) y – AG/RES. 2971 (LI-O/21), sección (IV) (12) (b) – Anexo N° II.9)).
 - c. Informe trimestral a la CAAP del análisis del estado de implementación de las recomendaciones formuladas (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo (IV) (30) sección (a) – renovada mediante resolución (AG/RES.2985 (LII-O/22) Anexo N° II.15)).
 - d. Realizó una auditoría para revisar que los Términos de Referencia de los CPRs financiados por el Fondo Regular o el Fondo Recuperación Costos Indirectos fueran relevantes para y dentro de la Secretaría que financia su contrato para cumplir con el mandato de la Resolución AG/RES. 2971 (LI-O/21) Programa - Presupuesto de la Organización para 2022, sección III, Disposiciones de Carácter Administrativo y Presupuestario, subsección 6, Recursos Humanos.

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

II. Mandato

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

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

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

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

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

Orden Ejecutiva No. 14-03, Procedimientos para denunciantes y protección contra represalias, emitida el 21 de noviembre de 2014, reseña las políticas generales de la Secretaría General para promover la denuncia de faltas de carácter financiero y administrativo, así como los procedimientos para recibir denuncias de posibles denunciantes que pidan protección contra represalias por sus actos. Específicamente, esta política sienta las bases para la protección de los denunciantes, informantes y testigos contra represalias por delatar faltas de índole financiera y administrativa, y es esencial en la lucha contra el fraude. La línea directa de la OIG está a disposición del público como mecanismo adicional para la denuncia de presuntas

faltas relacionadas con los recursos humanos de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA) y presuntas prácticas fraudulentas, corruptas, coercitivas y de colusión en relación con la SG/OEA, cometidas por empleados u otros miembros del personal, partes o entidades, que se consideren perjudiciales para la Organización.

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

III. Auditorías internas

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, la sección de auditoría interna de la OIG completó seis auditorías, que se detalla en el cuadro a continuación:

Código	Título	Origen	Estado al 31/12/2022
AUD-19/02	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Auditoría de desembolsos y contratación del personal	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-21/06	Gestión de conferencias	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-22/01	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2021 –2º Semestre	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-22/02	Programa de Facilitadores Judiciales	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-22/03	Auditoría de Cumplimiento de CPR	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-22/04	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2022 – 1º Semestre	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado

Los resultados de las auditorías finalizadas fueron las siguientes:

AUD-19/02 –Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Auditoría de desembolsos y contratación del personal

La OIG consideró la auditoría cíclica de los desembolsos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). El alcance abarcó el período de enero de 2018 a junio de 2019.

Los objetivos de la auditoría fueron dos:

- Evaluar la razonabilidad de los desembolsos del período de auditoría, así como el cumplimiento de las normas internas de la Organización.
- Evaluar el ambiente de control interno en los procesos de:
 - a. Una gestión y uso de fondos, incluidos los gastos de viaje y contratación de consultores.
 - b. Contratación de personal.

A continuación, se enumeran algunos de los puntos observados durante la auditoría para el período en el alcance de ésta (enero de 2018 a junio de 2019):

1. Se señaló un caso de incumplimiento de requisitos de proceso competitivo y reclasificación.
2. El aporte de las áreas técnicas a las que pertenece un puesto vacante no fue considerado en los procesos de selección de la CIDH.
3. Los términos de referencia de un contrato de CPR no coincidían con el propósito del proyecto al que fue imputado el desembolso.
4. Fallas en el control de pagos a CPR.
5. Pago inadecuado de viáticos a viajeros que no forman parte del personal.

Considerando los hallazgos de la OIG, se emitieron 5 recomendaciones medias/bajas que se discutieron con la dirección de la Secretaría Ejecutiva de la CIDH.

AUD-21/06 – Gestión de Conferencias

El objetivo de esta auditoría fue proporcionar a los Estados Miembros y a la Alta Gerencia una evaluación sobre la eficacia de costos y eficiencia de los servicios de conferencias que brinda la Secretaría General a los Estados Miembros (p. ej., reuniones del Consejo Permanente, la CAAP, etc.). Adicionalmente, la auditoría también evaluó si los desembolsos realizados en el período de auditoría se realizaron de conformidad con algún convenio establecido y el reglamento interno.

La auditoría abarcó el período del 1 de enero de 2020 al 30 de junio de 2021.

Durante la ejecución de la auditoría, notamos lo siguiente:

- 1) Un adecuado ambiente de control interno respecto de las siguientes funciones: solicitar, aprobar y registrar las transacciones de desembolsos de los subprogramas administrados por el Departamento de Gestión de Conferencias y Reuniones (DGCR). La OIG no observó ningún problema al respecto.
- 2) Teniendo en cuenta los costos laborales de los traductores internos en comparación con los costos de los servicios de traducción subcontratados, nuestro análisis concluyó que o bien existe margen para mejorar la productividad de los traductores internos o que la estrategia de los traductores internos no es óptima.
- 3) En el momento de esta auditoría, no existía ningún sistema de evaluación formal para los proveedores bajo un Contrato Temporal de Servicios de Conferencia (CTSC).

Como resultado de nuestra auditoría, la OIG proporcionó dos recomendaciones:

1. Definir una estrategia para reducir el costo por palabra de los servicios de traducción internos.
2. Desarrollar un sistema de evaluación del desempeño para una evaluación objetiva de las personas que trabajan bajo un Contrato Temporal de Servicios de Conferencia (CTSC).

AUD-22/01 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2021 - 2° Semestre

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

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

De acuerdo con esta instrucción de la Asamblea General, la OIG hizo una revisión de las referidas acciones del personal correspondiente al período del **1 de julio, 2021 al 31 de diciembre, de 2021**. El Departamento de Recursos Humanos (DRH) proporcionó a la OIG una lista de **40 archivos / registros** que cubrían transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos.

Después de nuestra revisión, encontramos dos casos de reclasificación, donde el papel y las funciones de los puestos existentes cambiaron sustancialmente como resultado de una reorganización. De lo discutido sobre el tema con el DRH y el Departamento de Asesoría Legal, la Secretaría General entiende que estas reclasificaciones se realizaron de conformidad con las normas de la Organización, particularmente en virtud del siguiente apartado del artículo 44 de las Normas Generales: “...i. *Exclusiones del Requisito de Competencia: El requisito de Competencia bajo este Artículo no se aplicará a: ...iv) Los nombramientos a puestos reclasificados ocupados por titulares calificados con contrato obtenido por concurso conforme a este artículo ...”.*

Teniendo en cuenta que los puestos antes referidos cambiaron tanto después de la reorganización que incluso se cambiaron los títulos de los puestos, la OIG consideró que en ambos casos se requería un proceso de concurso y que las excepciones a los requisitos competitivos establecidas en el art. 44 (i) (iv) no era aplicable. La OIG, como parte de la presentación semestral de recomendaciones de la OIG, presentó este hallazgo y opiniones al Grupo de Trabajo para la Revisión Técnica del Programa-Presupuesto de la CAAP, para su conocimiento y consideración.

AUD-22/02 – Programa de Facilitadores Judiciales

El objetivo de esta auditoría fue evaluar si los gastos del Programa de Facilitadores Judiciales en Paraguay financiados por el Fondo Español para la OEA se realizaron de conformidad con las normas de la SG/OEA y los criterios establecidos en los acuerdos correspondientes con el donante. El período de auditoría fue del 1 de enero de 2015 al 28 de febrero de 2018.

Nuestra auditoría observó que los desembolsos analizados se realizaron de conformidad con las políticas y procedimientos de la SG/OEA para la solicitud, aprobación y procesamiento de gastos; sin embargo, también identificamos en nuestra muestra de auditoría estadísticamente representativa que, según la documentación de respaldo disponible, hubo algunos casos en los que:

1. Las transacciones no parecían ser gastos admisibles para los proyectos en el alcance de la revisión.

2. Operaciones donde los viáticos estaban incluidos en la estructura de pago de los contratos de personal local cuyas responsabilidades, según los términos de referencia, no parecían que requiriesen viajar.

Si bien la administración no estuvo de acuerdo con la observación de la auditoría, y la OIG reconoce las dificultades de la administración del Programa actual para abordar las consultas de la OIG, ya que el Gerente de Proyecto del programa en ese momento ya se jubiló después de alcanzar la edad de retiro definida por la SG/OEA, la OIG aún recomendó que se mejore la documentación de apoyo/proceso de aprobación de los gastos del programa.

AUD-22/03 – Auditoría de Cumplimiento de CPR

Esta auditoría se realizó para atender el mandato de la resolución AG/RES. 2971 (LI-O/21) Programa – Presupuesto de la Organización para 2022, Sección III, Disposiciones de Carácter Administrativo y Presupuestario, Subsección 6, Recursos Humanos que dispuso lo siguiente:

Encomendar a la Secretaría General que revise y actualice la Estrategia Integral de Recursos Humanos de la Organización y que, antes del 30 de marzo de 2022, presente a la CAAP un plan de implementación actualizado que incluya un cronograma con las metas por cumplir. Ese plan actualizado deberá también contemplar la implementación del nuevo sistema ERP, *y que los términos de referencia de los CPR financiados por el Fondo Regular o el Fondo de RCI deben ser pertinentes y estar dentro del ámbito de acción de la Secretaría que financia su contrato. Encomendar además a la Oficina del Inspector General que realice una revisión anual, que habrá de presentar a la CAAP, a fin de garantizar su cumplimiento. [Énfasis añadido]*

La auditoría incluyó los contratos de CPRs' iniciados del **1 de enero al 30 de junio de 2022**, financiados ya sea por el Fondo Regular o el Fondo RCI.

De nuestro trabajo de campo surgieron dos recomendaciones:

1. Nuestra auditoría observó que para la mayoría de los casos (93% de los contratos por desempeño revisados) los términos de referencia de los CPR financiados por el Fondo Regular o el Fondo RCI se contabilizaron dentro de la Secretaría que financió su contrato. Sin embargo, identificamos algunas excepciones a esto último, en las que los consultores prestaban sus servicios a una Secretaría diferente a la que financiaba su contrato. La Secretaría General brindó explicaciones sobre dichas excepciones.
2. La Regla de Contrato de Desempeño 6.1.2 requiere que en aquellos casos en que los servicios sean proporcionados sin cargo por un voluntario, el Director del Departamento Solicitante y el Director del DRH certificarán en la documentación de respaldo que existe una necesidad de buena fe para el servicio y que el contrato no se está utilizando, según su leal saber y entender, como pretexto para el propósito principal de obtener una visa. Nuestra auditoría detectó 3 casos en los que no se emitió dicha certificación.

AUD-22/04 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2022 – 1^{er} Semestre

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES. 2957 (L-O /20), – Anexo II.9 AG/RES.2971 (LI-O/21), “Programa- Presupuesto de la Organización para 2022”, solicito lo siguiente en la sección sobre Recursos Humanos:

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

De acuerdo con las instrucciones de la Asamblea General mencionadas anteriormente, la OIG realizó una revisión de las acciones relacionadas con el personal para el período comprendido entre el **1 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022**. El Departamento de Recursos Humanos proporcionó a la OIG una lista de **27 archivos/registros** que cubrían concursos de personal y reclasificaciones de puestos. No hubo transferencias de personal en el periodo de revisión.

Los principales resultados de la auditoría fueron los siguientes:

1. Observamos un caso que excedió el periodo de gracia de 36 meses para tomar el examen de dominio del idioma
2. Al 30 de junio de 2022, había tres miembros del personal que recibían pagos de SDA por más de 18 meses, lo que excede el límite de tiempo para recibir SDA definido en la Regla de Personal 103.7(e). El pago de SDA para esos tres casos identificados, fluctuó entre 20 a 24 meses. Este es un asunto recurrente señalado por la OIG en informes anteriores de inspecciones de transferencias, concursos y reclasificaciones de personal (AUD-19-06, AUD-20-02 y AUD-21-07). Cabe señalar, sin embargo, que el número total de casos en esta situación se ha reducido significativamente.

IV. Investigaciones

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, la Sección de Investigación de la OIG (en adelante, OIG/INV) procesó once asuntos de investigación, cuatro de los cuales fueron completados. De los que se recibieron en este periodo, uno fue una *“Solicitud Especial”* del Secretario General (REV-22/02).

Se reflejan los detalles en el cuadro que sigue:

Código	Título	Estado al 31/12/2022
INV-20/01-A02	Supuesto acoso sexual a recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIDH	Cerrada
INV-20/01-A03	Presuntas Irregularidades en la Secretaría Ejecutiva de la CIDH – Conflictos de interés en concursos	Cerrada
INV-21/01	Contratación indebida de CPR dentro del programa de facilitadores judiciales de EL Salvador	Cerrada

INV-22/01	Presuntas acusaciones falsas y difamatorias de agresión física	Cerrada
INV-18/10	Presuntas irregularidades en administración de un programa	En curso
INV-18/11	Presunta mala conducta de un miembro del personal de la OEA	En curso
INV-20/01-A01	Supuesto acoso laboral a recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIDH	En curso
INV-20/01-A04	Presuntas Irregularidades en la Secretaría Ejecutiva de la CIDH – Uso de recursos de la SG/OEA en contrataciones de CPR y asignaciones de personal senior sin concurso	En curso
INV-20/01-A05	Asignaciones de personal senior sin concursos	En curso
SR-22-02	Seguimiento de presunta asignación de trabajo a CPRs sin contrato vigente	En curso
INV-22/03	Presunta mala conducta de funcionario de alto rango de la OEA	Remitido al Consejo Permanente

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

En caso de que, como resultado de una investigación, se descubre que un miembro del personal estuvo involucrado en actos de mala conducta, la OIG/INV brinda recomendaciones específicas al Secretario General con medidas disciplinarias o sanciones laborales según los hechos, descubrimientos o documentación probatoria de cada caso. La Regla del Personal 111.1, “Medidas disciplinarias”, establece que el Secretario General impondrá las medidas disciplinarias según las recomendaciones de la Oficina o el Director del departamento que corresponda, incluso el Inspector General.

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

Los resultados de las investigaciones finalizadas fueron los siguientes:

INV-20/01-A02 – Supuesto acoso sexual a recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva de la CIDH

El 17 de agosto, 2020, la OIG recibió una remisión de la Oficina del Secretario General (OSG) para investigar denuncias de irregularidades en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), incluidas denuncias de acoso sexual por parte de un empleado de esa Secretaría.

Como parte de una investigación general de cinco subtemas en la CIDH, la OIG procedió a realizar una revisión de investigación formal de esta denuncia específicas de acoso, para incluir: 1) una evaluación de las denuncias originales contra el miembro del personal; y 2) las acciones u omisiones en esta materia

por parte del supervisor del funcionario, considerando su condición de director de área o jefe de departamento.

Con respecto al primer tema (la evaluación de las denuncias por presunto acoso sexual contra un empleado de la CIDH), la OIG concluyó que: A partir del patrón de comportamiento descrito en las denuncias contra el Funcionario y las entrevistas de seguimiento con otros participantes, hubo pruebas suficientes para concluir que el exfuncionario incurrió en una conducta que hizo que varias personas se sintieran incómodas, comportamiento que desencadenó dos veces la intervención del Departamento de Recursos Humanos de la SG/OEA.

En cuanto al segundo asunto bajo esta investigación formal – las acciones o inacciones en el asunto por parte del supervisor del miembro del personal – la OIG concluyó que: A pesar de un patrón documentado de incidentes y eventos extracurriculares que involucran al Funcionario sujeto a las quejas originales en 2019 y 2020, no se encontró evidencia para inferir que el supervisor de este miembro del personal no actuó cuando se le informó sobre los incidentes de 2019-2020. La evidencia apoyó las conclusiones de que: 1) el supervisor y el equipo de gestión del miembro del personal implementaron las instrucciones y recomendaciones iniciales que involucraban al miembro del personal, y 2) el supervisor cumplió cuando se le informó de una acción de seguimiento pendiente por escrito.

De acuerdo con los hechos y circunstancias identificados en el informe, la OIG consideró que las acciones de la SG/OEA tomadas para abordar los problemas de esta investigación fueron suficientes y, por lo tanto, no se formularon recomendaciones adicionales como resultado de las indagatorias formales.

INV-20/01- A03 – Presuntas Irregularidades en la Secretaría Ejecutiva de la CIDH – Conflictos de interés en concursos

El 17 de agosto, 2020, la OIG recibió una remisión de la Oficina del Secretario General (OSG) para investigar denuncias de irregularidades en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), incluidos presuntos conflictos de interés en concursos de funcionarios para la categoría profesional.

Los hallazgos establecieron que el funcionario no identificó ni declaró ningún conflicto de interés real, potencial o aparente, como lo exige el Código de Ética de la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) cuando el funcionario participó en los concursos de candidatos en los que participaron conocidos anteriores. Específicamente, el funcionario no se abstuvo ni se recusó en procesos de oposición de excompañeros, subordinados y colaboradores de su país de origen -donde se desempeñó en diversas instancias gubernamentales- y de un tercer país, donde se desempeñó justo antes de ser seleccionado para el cargo de CIDH en la OEA.

La sección de conflictos de interés del Código de Ética requiere que cualquier Miembro del Personal involucrado en una “*decisión administrativa*” interna, incluida “*la participación como miembro de un comité encargado de asesorar en la selección o promoción de otro Miembro del Personal...deberá evaluar si sus relaciones personales, financieras o profesionales podrían resultar en un Conflicto de Interés que razonablemente podría comprometer, o dar la apariencia de comprometer, su objetividad y/o imparcialidad en su participación en ese proceso...*”

La OIG concluyó que la parte incumplió el Código de Ética de la SG/OEA al no revelar los conflictos de interés reales, potenciales y aparentes a la administración y/o superiores, y al no rehusar o abstenerse de participar en la gestión administrativa. Estos incumplimientos constituyeron violaciones de

las normas y reglamentos de la SG/OEA. Con base en estos hechos, hallazgos y conclusiones, la OIG proporcionó recomendaciones específicas para la consideración del Secretario General.

INV-21/01 – Contratación indebida de CPR dentro del programa de facilitadores judiciales de El Salvador

El 14 de julio de 2021, un Supervisor de Sección del Departamento de Sustentabilidad Democrática y Misiones Especiales, Secretaría para el Fortalecimiento de la Democracia (DSDME/SFD) denunció un posible caso de presunta conducta indebida por parte de un funcionario adscrito a la Oficina Nacional de la OEA en El Salvador, quien presuntamente mantenía una relación sentimental con una consultora/CPR que contrató. La OIG había recibido previamente una carta fechada el 24 de diciembre de 2020 del cónyuge de la CPR que también describía una relación romántica entre ella y el funcionario.

A la OIG se le presentaron docenas de capturas de pantalla de intercambios de mensajes en las redes sociales entre la consultora y su esposo que muestran de manera clara y convincente que existían relaciones románticas en curso entre el miembro del personal y la consultora en el momento de la contratación de este último, y que ambas partes acordaron de antemano, en caso de ser confrontados con los hechos, negar su relación durante el proceso de investigación de la OIG. Se confirmó que la propiedad de los números de teléfono celular pertenecía a la consultora y su esposo. Además, la OIG revisó una fotografía que mostraba a la consultora y al miembro del personal sentados en un lugar público con su brazo entrelazado con el de él; cuando se le mostró la fotografía durante la entrevista con la OIG, la CPR no cuestionó su autenticidad.

La evidencia muestra que es altamente probable que el miembro del personal:

- Encubrió la existencia de una relación sentimental con la consultora al momento de su contratación, contraviniendo el Código de Ética de la Organización al presentar pruebas con contenido falso e incumpliendo el Protocolo de Investigación de la OIG al no decir la verdad bajo juramento.
- Incumplió con su deber como funcionario/Miembro del Personal de la OEA al no divulgar a la gerencia de la SG/OEA y/o a sus superiores el conflicto de interés real que existía al momento en que gestionó la contratación de la consultora con quien tenía una relación sentimental.

Estas acciones y/u omisiones del funcionario – (i) la tramitación del contrato de la consultora sin haber manifestado un conflicto de interés; y (ii) la supervisión directa de la consultora y sus productos – constituyen violaciones al código interno de la SG/OEA.

Con base en el testimonio y la evidencia recopilada, la OIG ofreció recomendaciones específicas a la Oficina del Secretario General como medidas disciplinarias.

INV-22/01 – Presuntas acusaciones falsas y difamatorias de agresión física

El 6 de diciembre de 2021, un funcionario del Departamento de Servicios Generales (DGS), presentó una contrademanda solicitando que la OIG abriera una investigación contra un funcionario de IBS (IBS es una empresa que brinda servicios de terceros a la SG/OEA) por Falsedad y Acusaciones Difamatorias de “*Agresión Física*” y “*Acoso Laboral*” formuladas inicialmente por el empleado de IBS en su contra, relacionadas con un incidente ocurrido el 8 de diciembre de 2016. El denunciante negó enfáticamente la afirmación del empleado del IBS de que lo había tomado del brazo con agresividad varios metros. Además, el denunciante indicó que se sintió acosado en el trabajo por esa persona.

Según un informe de Incidente de IBS, el 8 de diciembre de 2016, aproximadamente a las 12:45 en el corredor oeste del Edificio Principal (MNB) de la SG/OEA, donde se encuentra la cafetería, ocurrió un altercado entre un empleado de IBS y la sobrina de la concesionaria a cargo de la cafetería en ese momento. Como resultado del altercado, y a pedido de la denunciante, IBS emitió una advertencia suspendiendo al empleado de IBS por un período de 3 días sin goce de sueldo.

De los testimonios recabados se infiere que el denunciante llegó a la cafetería al término del altercado e intervino entre ambas partes. Existe evidencia para sustentar la conclusión de que solo el denunciante, el empleado de IBS y la sobrina del concesionario estaban presentes en el momento de la interacción. No se dispone de grabación de video del incidente, ya que el tiempo transcurrido excede el período de retención del sistema de cámaras CCTV de la SG/OEA.

Debido al tiempo transcurrido desde el hecho (6 años), las contradicciones entre los entrevistados, el hecho de que la testigo directa del hecho, la sobrina de la concesionaria, se negó a firmar su declaración, sumado a la falta de cintas de las cámaras de seguridad que muestren lo sucedido, la OIG/INV concluye que la evidencia disponible no es suficiente para hacer una determinación concluyente sobre: 1) La interacción entre el denunciante y el empleado de IBS; 2) Si hubo contacto físico entre ellos o no; y 3) La intensidad de dicha interacción si hubiera ocurrido.

Como corolario de lo expuesto, la OIG/INV cerró el caso debido a la falta de pruebas. La OIG recomendó al Departamento de Servicios Generales (DSG) que evalúe la factibilidad de extender el período de conservación de las cintas de las cámaras de seguridad por un período de 12 meses, en línea con el plazo máximo para iniciar una denuncia formal según 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.

V. Estado de las recomendaciones de las auditorías

La OIG monitorea semestralmente el estado de las recomendaciones pendientes de auditoría de la OIG dentro de la SG/OEA. Posteriormente, se informa a la CAAP un análisis y los resultados de esa supervisión.

En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, se supervisó un total de 25 recomendaciones de auditoría con prioridad alta/media, de las cuales la OIG consideró que 11 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.

De conformidad con la resolución AG/RES.2957 (L-O/20) – párrafo (IV) (30) sección (a) renovada mediante la resolución AG/RES.2985 (LII-O/22) Anexo II. N° 15 del Programa-Presupuesto de la Organización para el 2023, la OIG continuará con esta supervisión y su presentación de informes.

VI. Capacitación

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

Durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, el personal de la OIG completó los siguientes cursos de aprendizaje:

Capacitaciones de la OIG del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022	Institución
UN-RIAS y Reuniones Plenarias de RIAS	EI UN-RIAS
La Conferencia Internacional 2022 del IIA	EI IIA
Cuestiones éticas en las organizaciones sin fines de lucro	EI AICPA
Base científica del lenguaje corporal en el nuevo contexto postpandemia	OEA
Código de Ética y Conducta	OEA
Fundamentos del Teletrabajo - Capacitación de Gerentes	OEA
Concientización de Ciberseguridad KnowBe4 2022	OEA
Uso del botón de alerta de phishing	OEA
Técnica Reid de entrevistas de investigación y persuasión positiva, no aplicación de la ley	John Reid
Análisis de datos: herramienta y técnicas	Escuela de Posgrado de Estados Unidos
Consejos de productividad/ 7 Microsoft Word y Excel 2016/365	Udemy

La participación acreditó **102.8** créditos de Educación Continúa Profesional (CPE) en el 2022 para el personal de la OIG.

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

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

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

VIII. Propuesta del Plan de Auditoría 2023

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

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

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

En el cuadro que figura a continuación, se detalla el plan de auditoría propuesto para 2023 sobre la base de nuestra evaluación de los riesgos.

Propuesta del Plan de Auditoría 2023

#	Código	Materia	Fundamento de la Propuesta
1	AUD-23/01	Ciberseguridad de la SG/OEA	Evaluación de riesgos de la OIG
2	AUD-23/02	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2022 – 2 ^{do} Semestre	Mandato de la Asamblea General
3	AUD-23/03	Gastos de viaje de la SG/OEA	Pedido de la SG/OEA Evaluación de riesgos de la OIG
4	AUD-23/04	Mantenimiento de Activos	Evaluación de riesgos de la OIG
5	AUD-23/05	Proceso de Aprobación de Gastos	Evaluación de riesgos de la OIG
6	AUD-23/06	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2023 – 1 ^{er} Semestre	Mandato de la Asamblea General

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General