



OEA | Más derechos
para más gente

Antigua y Barbuda

28 de abril de 2021

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-21-03

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 2020.

Le presento este Informe Anual para su remisión al Consejo Permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 128 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

2020

Informe Anual de la Oficina del Inspector General

Correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el
31 de diciembre de 2020

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 128 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

28 de abril de 2021
Original: Inglés

Índice

I. Resumen	3
II. Mandato	4
III. Auditorías internas.....	5
IV. Investigaciones	11
V. Estado de las recomendaciones de las auditorías	16
VI. Capacitación	16
VII. Participación de la OIG en reuniones y coordinación con otros órganos de supervisión	17
VIII. Propuesta del Plan de Auditoría 2021	18
IX. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2020	19

I. Resumen

Este informe se presenta de conformidad con el artículo 128 de las Normas Generales y abarca las actividades de la Oficina del Inspector General (OIG) del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.

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 2020, la OIG:

1. Abordó ocho auditorías, de las cuales se completaron siete.
2. Procesó trece asuntos de investigación, de los cuales seis se completaron.
3. Completó el plan bianual de auditoría interna basado en riesgos para la Secretaría General de la Organización para el período 2020-2021.
4. Colaboró y lideró la ejecución de los siguientes mandatos establecidos por la Asamblea General:
 - a. Propuesta de constitución de un Comité de Auditoría (AG/RES.2940 (XLIX-O/19), sección (IV) (34) (c)).
 - b. Informe Anual de Casos de Acoso Laboral gestionados por la Oficina del Inspector General y la oficina la Oficina del Ombudsperson (AG/RES. 2942 (XLIX-O/19), párrafo 1.b)).
 - c. Inspecciones de los traslados de personal, concursos internos y externos y reclasificaciones incluidas en el programa-presupuesto (AG/RES. 1(LIII-E/18) rev. 1, sección (III) (12) (c) y AG/RES. 2940 (XLIX-O/19), sección (IV) (11) (c)).
 - d. Informe trimestral a la CAAP del análisis del estado de implementación de las recomendaciones formuladas (AG/RES. 2940 (XLIX-O/19), sección (IV) (34) (a)).
5. Coordinó la realización de la auditoría del proyecto ERP/OASCORE, atendiendo el mandato del Consejo Permanente (CP/doc. 5576/19).
6. Colaboró en el desarrollo de una propuesta para abordar el mandato de la Asamblea General de establecer un proceso presupuestario separado e independiente para los mecanismos de supervisión de la OEA, incluida la Oficina del Ombudsperson (OMB), la Oficina del Inspector

General (OIG) y el Tribunal Administrativo (TRIBAD) (AG/RES.2940 (XLIX-O / 19), sección (IV) (7) (d)).

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

II. Mandato

Artículo 123 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 125 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 128 de las Normas Generales - Informes del Inspector General y la Obligación de Actuar de la Secretaría General:

a. *“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.*

e. *“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. Auditorías internas

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, la sección de auditoría interna de la OIG atendió ocho auditorías, de las cuales siete se completaron. Una de las cuales fue una “*Solicitud de auditoría especial*” del Consejo Permanente, como se detalla en el cuadro a continuación:

Código	Título	Origen	Estado al 31/12/2020
AUD-19/04	Fondo de la SG/OEA de beneficios médicos	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-19/05	Auditoría de las Oficinas Nacionales de la SG en los Estados Miembros de la OEA	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-19/06	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2019 – 1 ^{er} Semestre 2019	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
REV-20/01	Auditoría de la implementación del proyecto ERP/OASCORE	Consejo Permanente/ CAAP	Finalizado
AUD-20/02	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2019-2020 –2 ^{do} Semestre 2019 y 1 ^{er} Semestre 2020	Solicitud de la Asamblea General	Finalizado
AUD-20/03	Auditoría de Desembolsos de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP)	Plan de auditoría	Finalizado
AUD-20/04	Auditoría de Desembolsos del Programa de Acción Integral contra Minas Antipersonal (AICMA)	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

Los resultados de las auditorías finalizadas fueron las siguientes:

AUD-19/04 – Fondo de la SG/OEA de beneficios médicos

Esta auditoría del Plan / Programa de Beneficios Médicos de la SG / OEA ("**el Plan**") se realizó como parte del plan de auditoría basado en riesgos de la Oficina del Inspector General (OIG).

Los reclamos y primas del seguro médico de la SG / OEA son administrados por dos proveedores de servicios:

- **Cigna**, el administrador externo del Plan de salud autoasegurado de la SG / OEA ("**el Plan**"); y
- **Kaiser Permanente**, que brinda opciones totalmente aseguradas a los participantes.
Solo alrededor del 2% del personal de la OEA y los jubilados están inscritos en Kaiser.

La auditoría no tenía la intención de ser una auditoría de reclamos médicos y farmacéuticos, que generalmente la realizan consultores con experiencia en el sistema de atención médica y el procesamiento y administración de reclamos de seguros médicos. La última auditoría de reclamos médicos y de farmacia del Plan / Programa de Beneficios Médicos de la SG / OEA fue realizada y completada en septiembre de 2016 por Segal Consulting.

Con respecto al cumplimiento de las leyes de los EE. UU., El Plan está sujeto a la **Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (HIPAA por sus siglas en inglés)** promulgada por el Congreso de los EE. UU. En 1996, específicamente, la **Regla de Privacidad de HIPAA**.

Internamente, el Plan / Programa de Beneficios Médicos de la SG / OEA es competencia de la Oficina de Salud y Seguros del DRH. En la gestión del Plan también participan dos órganos consultivos integrados por funcionarios activos y jubilados de la OEA:

- El **Comité Conjunto en Materia de Seguros (JCIM)** supervisa los aspectos programáticos del Plan Autoasegurado (Cigna).
- La **Junta de Fideicomisarios del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos (MBTF)** por sus siglas en inglés) supervisa los aspectos financieros de la Cartera de Inversiones del MBTF.

Dos firmas consultoras externas brindan apoyo a las funciones y operaciones de gobernanza del JCIM y MBTF.

El alcance de la auditoría cubrió principalmente el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, y sus principales objetivos fueron los siguientes:

- Evaluar la idoneidad de la gobernanza del Plan; que incluye las funciones de la Oficina de Salud y Seguros del Departamento de Recursos Humanos (DRH); la Junta de Síndicos del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos (MBTF); y el Comité Mixto de Asuntos de Seguros.
- Evaluar las estrategias a largo plazo de la Administración que abordan los problemas relacionados con la solvencia y sostenibilidad del Plan.
- Determinar, basándose en las revisiones de la información y la documentación disponibles, si los sistemas utilizados por el administrador externo del Plan para procesar y administrar las reclamaciones médicas son adecuados.
- Evaluar el cumplimiento del Plan con las reglas del procedimiento de reclamos y si los beneficios se pagan con precisión y de acuerdo con los términos del Plan (basado en revisiones de muestra y análisis de reclamos).
- Determinar, basándose en las revisiones de la información financiera disponible, si las contribuciones de primas al Plan se registran e informan correctamente.
- Evaluar el control interno relacionado con la liquidación de reclamos y otros cargos incurridos por el Plan.

Los objetivos también incluían: (a) evaluar las actividades de control interno que rodean las operaciones del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos (MBTF); y (b) dar seguimiento al estado de las recomendaciones emitidas como resultado de auditorías y / o investigaciones previas relacionadas con el Plan.

Se observaron oportunidades de mejora en nuestra auditoría, siendo las más relevantes las que se resumen a continuación:

Pago de reclamaciones / beneficios: De nuestra revisión basada en muestras, **identificamos 82 reclamos por un total de USD \$ 1,985,568** que se procesaron sin nombre o identificación de empleado / dependiente. Consultamos con Cigna sobre este hallazgo y nos brindaron explicaciones válidas, siendo la más importante el cumplimiento de la Regla de Privacidad de la Ley de HIPAA.

Liquidación de reclamos y otros cargos incurridos por el Plan: Nuestra revisión encontró que actualmente no existe un proceso para realizar revisiones internas de los estados de cuenta mensuales presentados por Cigna relacionados con liquidaciones de reclamos y otros cargos incurridos por el Plan.

En respuesta a esas dos observaciones de la OIG, la administración señaló con precisión que CIGNA comparte anualmente el informe ISSAE 18 para garantizar que el entorno de control interno mantenido por CIGNA es adecuado. El informe también muestra la efectividad de estos controles. Dicho informe fue llevado a cabo por la firma de auditoría independiente PriceWaterHouseCoopers.

No obstante, lo anterior las limitaciones de la OIG de obtener algún tipo de documentación de respaldo para una parte relevante de las reclamaciones implica que no se puede proporcionar una garantía interna completa al proceso de liquidación de reclamaciones. Considerando eso, la OIG recomendó a la Secretaría General contratar a un consultor externo para realizar una auditoría de reclamos médicos y farmacéuticos del Plan / Programa de Beneficios Médicos de la SG / OEA para ayudar a la Organización a mitigar los riesgos subyacentes de las dos observaciones mencionadas anteriormente. Dicha auditoría estaría dentro de los términos del contrato de la SG / OEA con Cigna.

AUD-19/05 – Auditoría de las Oficinas Nacionales de la SG en los Estados Miembros de la OEA

El Plan de auditoría de la OIG aprobado para 2019-2020 consideró la auditoría de las Oficinas Nacionales en los Estados Miembros. La OIG realizó un análisis de estas Oficinas. Con base a ese análisis, las Oficinas Nacionales seleccionadas fueron las siguientes: Belice, Haití, Panamá, República Dominicana y la Oficina Técnica en Argentina. El alcance de la auditoría cubrió las transacciones registradas para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018. El trabajo de campo también incluyó visitas in situ a las Oficinas Nacionales en el alcance.

El objetivo de esta auditoría fue brindar a la Alta Dirección de la Secretaría General y a los Estados Miembros una garantía independiente y objetiva sobre la efectividad y eficiencia de los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control en las Oficinas y Unidades Nacionales, así como en la Coordinación de las Oficinas y Unidades de la Secretaría General en los Estados Miembros.

Algunos de los aspectos más destacados y hallazgos de las auditorías se indican a continuación:

- 1) Bajo el liderazgo de la Oficina de Coordinación, las Oficinas de la Secretaría General en los Estados Miembros (OSGEM) se ha establecido un buen sistema de control interno.**

1 SSAE Statement on Standards for Attestation Engagements. Son las siglas en inglés de “Declaración sobre estándares para compromisos de certificación”. Supervisado por el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA), SSAE 18 gobierna la forma en que las organizaciones informan sobre sus diversos controles de cumplimiento.

Nuestro trabajo de auditoría destacó la total transparencia y el cumplimiento de las regulaciones de la SG / OEA en la ejecución de los desembolsos de las OSGEM.

2) La coordinación entre la OSGEM y las otras áreas de la SG / OEA puede mejorarse cambiando la línea de reporte de las Oficinas de Coordinación de la OSGEM a la Oficina del Secretario General (OSG).

La Oficina Coordinadora ha promovido y aumentado con éxito el nivel de colaboración entre las OSGEM y las otras áreas de la SG / OEA, sin embargo, nuestro análisis señaló lo siguiente:

- El nivel de colaboración aún no es óptimo. Cuando se les solicita servicios a las OSGEM por otras áreas de la SG / OEA; se les notifica con poca antelación y / o sin recibir suficiente información de antecedentes de la solicitud o sin recibir información de antecedentes en absoluto. Esto dificulta su nivel de servicio.
- Los Representantes de País asesoran al Secretario General, al Secretario General Adjunto y al Jefe de Gabinete en todos los asuntos políticos relacionados con el funcionamiento de las OSGEM. Esos asuntos políticos pueden requerir una interacción directa de los Representantes de País con la Oficina del Secretario General. Considerando que parte del rol de las Oficinas Nacionales es ocuparse de asuntos políticos y que las otras Secretarías de la SG / OEA reportan a la Oficina del Secretario General, en opinión de la OIG, sería más natural y eficiente mover la línea de reporte de Coordinación de las OSGEM a la Oficina del Secretario General.

3) Los costos de la SG/OEA podrían optimizarse aún más aumentando el papel de la OSGEM.

Como resultado del proyecto OASCORE, se espera que el personal de las OSGEM tenga pleno acceso al nuevo sistema, por lo que la OIG prevé oportunidades para incrementar el rol de las OSGEM; como resultado se podría mejorar la rentabilidad de la Organización.

La OIG sugiere que la SG / OEA evalúe como parte de la Estrategia para las OSGEM, o como un proyecto independiente, las funciones o actividades transaccionales que actualmente se administran de manera centralizada en la Sede y que podrían descentralizarse a una o más Oficinas Nacionales.

AUD-19/06 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2019 - 1º Semestre 2019

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES.1 (LIII-E/18) rev. 1, “Programa-Presupuesto de la Organización para 2019”, 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 enero, 2019 al 30 de junio, de 2019. El Departamento de Recursos Humanos (DRH) proporcionó a la OIG una lista de 109 archivos / registros que cubrían transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos. Nuestra revisión, basada en muestras representativas seleccionadas al azar por nosotros, identificó lo siguiente:

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

Según la Regla de Personal 103.7 (a): “Podrá encomendarse a todo funcionario que, como parte de su trabajo habitual y sin remuneración adicional, asuma temporalmente las funciones y responsabilidades de un puesto de nivel superior al suyo. No obstante, se pagará un subsidio por funciones especiales al funcionario que se le pida que asuma, en forma temporal, por un período de más de seis meses y hasta veinticuatro meses, sin interrupción...”.

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

Al 30 de junio de 2019, había 11 miembros del personal que recibían pagos de SDA; de ellos, ocho habían estado recibiendo los pagos SDA durante más de 18 meses, fluctuando el período para esos casos entre 18 y 83 meses.

De los ocho casos mencionados anteriormente, hay un caso excepcional, con beneficios SDA a partir de 2012, que involucra un Contrato de Observador Especial (SOC), que no está sujeto a un proceso de competencia según el Reglamento de Personal. Excluyendo ese caso, los otros siete casos de empleados que recibieron SDA durante más de 18 meses fluctuaron entre 18 y 42 meses.

2) Pago retroactivo por reclasificación de puesto:

De acuerdo con las reglas de reclasificación, el titular del cargo en revisión no tendrá derecho a ningún pago antes o retroactivo a la fecha de aprobación por parte del Secretario General, la OIG notó un caso de reclasificación que fue autorizado por el Secretario General el 20 de mayo de 2019. El memorando de aprobación del DRH solicitó al Secretario General una aprobación de pago retroactivo para el 1 de abril de 2019, que posteriormente fue otorgado.

REV-20/01 – Auditoría de la implementación del proyecto ERP/OASCORE

De conformidad con la resolución del Consejo Permanente CP / doc. 5576/19, la Oficina del Inspector General contrató y coordinó con Baker Tilly Virchow Krause, LLP (Baker Tilly) una auditoría de la implementación del proyecto ERP/OASCORE.

Los objetivos de la auditoría fueron:

1. Verificar los desembolsos a proveedores externos.
2. Evaluar las posibles causas del retraso del proyecto.
3. Evaluar cuándo podrían haberse identificado razonablemente problemas importantes.
4. Evaluar a qué niveles de gestión se les informó.
5. Evaluar la exactitud del estado en los informes de progreso.
6. Evaluar las medidas propuestas para abordar los desafíos de implementación del proyecto.
7. Evaluar si las solicitudes de tiempo, fondos y personal adicionales son razonables.

El trabajo de auditoría encontró que los desembolsos se realizaron de manera oportuna y de acuerdo con el cronograma de pagos establecido en los contratos de servicio correspondientes.

En cuanto al retraso del proyecto, las posibles causas identificadas fueron: 1) la falta de un gerente de proyecto a tiempo completo; 2) no se creó un plan de proyecto definido con los recursos necesarios (roles y horas); y 3) no se crearon ni se utilizaron objetivos definidos, ni un plan para la revisión de los procesos de negocio.

El equipo auditor observó inconsistencias en la comunicación a los diferentes niveles de gestión durante la ejecución del proyecto, así como inexactitudes en la información reportada y / o compartida con los principales interesados del proyecto.

La auditoría concluyó que el proyecto no cumpliría con su cronograma original y que los planes de reevaluación proporcionados por la administración para el proyecto probablemente no cumplirían con la fecha revisada de entrada en funcionamiento del 1 de enero de 2021.

Para abordar todas las deficiencias identificadas, se recomendó a la SG / OEA una variedad de acciones que fueran detalladas en el informe de la auditoría.

AUD-20/02 – Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa-Presupuesto 2019-2020 –2^{do} Semestre 2019 y 1^{er} Semestre 2020

La Asamblea General, mediante la resolución AG/RES.1 (LIII-E/18) rev. 1, “Programa-Presupuesto de la Organización para 2019”, 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”.

Y la resolución AG/RES. 2940(XLIX – O/19), “Programa Presupuesto de la Organización para 2020” solicitó lo siguiente en la sección sobre Recursos Humanos:

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

De acuerdo con las instrucciones de la Asamblea General indicadas anteriormente, la OIG realizó una revisión de las acciones de personal relacionadas para el período comprendido entre el 1 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020. El Departamento de Recursos Humanos (DRH) proporcionó a la OIG una lista de 120 archivos/registros que cubrían transferencias de personal, concursos y reclasificaciones de puestos.

El problema más relevante observado en nuestra revisión fue el siguiente:

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

La Regla de Personal 103.7(e) indica que: “el pago de una asignación no excederá de 18 meses.”

Al 30 de junio de 2020, cinco miembros del personal recibían el subsidio de servicio especial (SDA). En esos cinco casos, las personas habían estado recibiendo los pagos del SDA durante más de 18 meses. Estos pagos de subsidio de servicio especial fluctuaron entre 20 y 95 meses. De esos cinco casos, hay un caso excepcional: “Contrato de observador especial” – (Special Observer Contract (SOC) por sus siglas en inglés), que no está sujeto a un proceso de competencia según el Reglamento de personal. Excluyendo ese caso, los otros casos de empleados que recibieron SDA durante más de 18 meses fluctuaron entre 20 y 54 meses.

Como se mencionó en los párrafos anteriores en el resumen de la Auditoría AUD-19-06, este es un asunto recurrente observado por la OIG. Sin embargo, cabe señalar que el número total de casos en esta situación se redujo de ocho casos en el período anterior examinado a cinco casos.

La OIG recomienda abordar este problema lo antes posible para evitar el riesgo de que el titular reciba pagos SDA durante un período prolongado como una forma de eludir los requisitos de las Normas Generales de llenar las plazas vacantes a través de procesos competitivos.

AUD-20/03 – Auditoría de Desembolsos de la Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia (MAPP)

El Plan de Auditoría de la OIG para 2020 - 2021 incluyó la auditoría del Proyecto MAPP / OEA el cual es financiado con fondos específicos.

Los objetivos de la auditoría fueron los siguientes:

- Verificar el cumplimiento de los acuerdos de los donantes y el Reglamento Interno de la SG / OEA con respecto a los desembolsos del Proyecto MAPP / OEA (“el Proyecto” o la “Misión”), que incluyen, pero no se limitan a gastos de viaje, contratación de consultores y otras compras relacionadas con el Proyecto.
- Evaluar el entorno de control interno que rodea las transacciones de desembolsos del proyecto para garantizar la transparencia y la responsabilidad en los usos de los fondos asignados al proyecto.

El alcance de la auditoría cubrió el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

En nuestra revisión, notamos que el ambiente de control interno que rodea a la administración de la MAPP / OEA, específicamente en lo relacionado con el proceso de desembolso fue adecuado durante el período bajo revisión. Las funciones de solicitud, aprobación y registro de gastos se segregaron adecuadamente dentro del proceso de desembolso del proyecto; así como los lineamientos de desembolsos de la SG / OEA establecidos en el Manual Presupuestario y Financiero

En general, notamos un buen nivel de conformidad con el Reglamento Interno de la SG / OEA y los acuerdos de los donantes. No identificamos problemas de incumplimiento relacionados con las tres categorías de gastos cubiertos en el alcance de la auditoría.

AUD-20/04 – Auditoría de Desembolsos del Programa de Acción Integral contra Minas Antipersonal (AICMA)

La auditoría de los Desembolsos del Programa AICMA fueron los siguientes:

- Verificar el cumplimiento de los acuerdos de los donantes y el Reglamento Interno de la SG / OEA con respecto a los desembolsos del Programa.
- Evaluar el entorno de control interno del Programa en los usos de los fondos asignados en términos de transparencia y rendición de cuentas.

El alcance de la auditoría cubrió las actividades del Programa AICMA para el período de enero a diciembre de 2019.

En nuestra revisión, notamos un entorno de control interno adecuado en términos de segregación de funciones con respecto a la solicitud, aprobación y registro de gastos dentro del Programa de AICMA, así como un buen nivel general de cumplimiento de las reglas y regulaciones internas y los acuerdos de los donantes. Sin embargo, observamos que un servicio prestado por un consultor para apoyar otro programa /

proyecto fue cubierto parcialmente con fondos del Programa de AICMA. Sin embargo, esta excepción no fue representativa, ya que representó menos del 1% de nuestra muestra. La OIG emitió una recomendación.

IV. Investigaciones

En el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, la Sección de Investigación de la OIG (en adelante, OIG/INV) tramitó trece asuntos de investigación, seis de los cuales fueron completados. De las investigaciones recibidas en este período, dos fueron “Solicitudes Especiales” del Secretario General (*REV-20/02*) y (*REV-20-08*).

Se reflejan los detalles en el cuadro que sigue:

Código	Área técnica y materia	Estado al 31/12/2020
INV-19/05	Presunto acoso laboral en la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	Finalizado
INV-19/06	Seguimiento de OEA Misión Belice - Guatemala - Contratación indebida de pareja como consultor	Finalizado
INV-19/09	Altercado en la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)	Finalizado
REV-20/02	Presunto acceso no autorizado a edificios de la OEA durante el período de Teletrabajo COVID-19	Finalizado
INV-20/03	Posible infracción de privacidad: detalles de correos electrónicos personales de los CPR	Finalizado
INV-20/05	Presuntas irregularidades en proceso de contratación	Finalizado
INV-18/11	Presunta mala conducta de un miembro del personal de la OEA	En curso
INV-20/01	Presuntas irregularidades en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)	En curso
INV-20/04	CICTE – Presunto acoso laboral	En curso
INV-20/06	Posible violación al derecho de privacidad – Redireccionamiento de la cuenta de correo electrónico del funcionario a todo su equipo	En curso
REV-20-08	Presunta asignación de trabajo a CPR sin un contrato válido	En curso
INV-18/10	Presuntas irregularidades en administración de un programa	No iniciada
INV-20/07	Presunto acoso laboral en el Departamento de Servicios Generales	No iniciada

De acuerdo con directrices uniformes para las investigaciones, todas las investigaciones que realice la OIG/INV son de naturaleza administrativa y tienen el objetivo de brindar apoyo al Secretario General para llevar a cabo las responsabilidades de supervisión interna en relación con los recursos y el personal de

la Organización, así como brindar apoyo al Consejo Permanente de la OEA, la Junta de Auditores Externos 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(a) del departamento que corresponda, incluso el(la) Inspector(a) 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-19/05 - Presunto acoso laboral en la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)

El 5 de agosto de 2019, una empleada senior de la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF) presentó una denuncia y solicitud de investigación formal ante la Oficina del Inspector General por presunto acoso laboral contra ella y otros colegas de la SG / OEA por una empleada senior del Departamento de Recursos Humanos (DRH). Luego de la presentación de información complementaria por parte del denunciante, así como de la evaluación preliminar por parte de la OIG-INV, la investigación formal se inició el 1 de septiembre de 2019, e incluyó la recolección de prueba documental y la obtención de testimonios jurados de ambas partes, así como las de 25 testigos.

Con base en la evidencia y los hallazgos, la OIG concluyó que la Empleada Senior de DRH:

- Incurrió en comunicaciones verbales y escritas inapropiadas, irrespetuosas y belicosas, así como comentarios denigrantes y fuera de lugar transmitidos en persona y mediante respuestas desproporcionadas y agresivas;
- Participó en un patrón de mala conducta: 16 de los 25 testigos entrevistados declararon que la demandada se comportó de manera inapropiada con el denunciante en más de una ocasión. El discurso agresivo se incluye explícitamente en la Política de la SG / OEA como una forma de comportamiento de acoso; la Organización ha establecido en su Política una tolerancia cero para cualquier forma de acoso;
- Además, la denunciada actuó de manera inapropiada en un patrón de mala conducta hacia los colegas de la SAF y los subordinados de la DRH; en múltiples ocasiones, se dirigió a su superior de manera ofensiva e irrespetuosa; por el contrario, en ningún momento su superior mostró un comportamiento agresivo o irrespetuoso hacia ella; la conducta prohibida de la denunciada hacia dos subordinados de DRH se percibió como el detonante de un ambiente de trabajo tóxico dentro del DRH.

Las pruebas testimoniales y documentales, en forma de intercambios de correo electrónico y en general, denotaron comportamientos inapropiados repetidos por parte de una alta funcionaria de la SG / OEA, acciones que, de manera abrumadora, violaron directamente las reglas, regulaciones y normas internas de la SG / OEA. OEA, específicamente la Política y Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de Todas las Formas de Acoso Laboral y el Código de Ética.

La OIG, en su informe emitido el 13 de febrero de 2020, brindó una recomendación específica para que el Secretario General iniciara un proceso disciplinario contra la demandada.

INV-19/06 – Seguimiento de OEA Misión Belice - Guatemala - contratación indebida de pareja como consultor

El 16 de agosto de 2019, un director de área presentó una denuncia en la que acusaba a otro director de haber facilitado la contratación de un consultor por resultados (CPR) que resultó ser la esposa de hecho de un miembro del personal.

La relación sentimental no revelada fue objeto del Informe No. OIG / INV-19/02, el cual determinó que el funcionario, estando bajo la supervisión parcial del director en cuestión aquí, no solo recomendó a su pareja, sino que ayudó a promover y otorgar sus cuatro contratos de CPR del 19 de junio de 2017 al 15 de noviembre de 2018. Dicho informe concluyó que ambas partes violaron las normas y reglamentos de la SG / OEA y no cumplieron con el Código de Ética de la SG / OEA al no revelar sus vínculos sentimentales con la Gerencia.

Esta investigación no encontró evidencia directa que sustente que el director aludido tuviera conocimiento de la relación sentimental; sin embargo, este miembro del personal no fue diligente como se esperaba e ignoró varias alertas que habrían permitido a una persona razonable identificar las irregularidades en la contratación y contratación del consultor de CPR desde el principio.

En cambio, los descuidos u omisiones del director hicieron que esta persona incumpliera los deberes del debido cuidado y las responsabilidades delegadas. La OIG determinó además que el intento del director de distanciarse de cualquier obligación administrativa demostró un incumplimiento parcial o total y un desconocimiento del marco regulatorio que regula el ejercicio de la responsabilidad delegada de los funcionarios y gerentes en áreas y programas de la SG. / OEA en relación a contratos de desempeño basados en resultados.

Además, el director no mantuvo un estándar de diligencia esperado de los profesionales de alto nivel de la Organización al no constatar una relación plasmada en la contratación que promovió y lanzó en la Sede.

El 4 de febrero de 2020, la OIG emitió un informe con hallazgos, observaciones y recomendaciones específicas al Secretario General.

INV-19/09 - Altercado en la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF)

El 9 de diciembre de 2019, la OIG / INV recibió una denuncia verbal de un director de la SAF alegando que fue víctima de una agresión física por parte de otro director de la SAF durante un altercado en una reunión.

El testimonio verbal del denunciante detalló un incidente que supuestamente ocurrió esa tarde luego de una presentación del presunto infractor sobre el Proyecto de Implementación del ERP/OASCORE.

A continuación, se muestra un resumen del testimonio del denunciante:

- Durante su intervención para concluir la sesión vespertina del proyecto ERP, el presunto infractor hizo algunos comentarios mordaces dirigidos al denunciante mientras el denunciante utilizaba su teléfono celular.
- El denunciante sintió que el presunto infractor le estaba “gritando” para humillarlo.

- Luego de que el presunto infractor concluyó sus declaraciones, el denunciante se acercó a él para intentar esclarecer la situación.
- Al hacerlo, el denunciante procedió a poner sus manos sobre los hombros del presunto infractor y luego sobre su rostro.
- El presunto infractor reaccionó abofeteándolo en la cara.

Tras el altercado, la OIG / INV también recibió una declaración escrita del relato de un testigo del incidente y entrevistó a otro testigo que proporcionó un testimonio verbal.

De acuerdo a la información testimonial obtenida se establecieron los siguientes hechos clave: 1) el denunciante se acercó al presunto infractor después de su comentario y le puso las manos encima; 2) ambos participan en una conversación en tono bajo; y 3) el presunto infractor reaccionó abofeteando al denunciante.

Además de estos dos testigos presenciales, la OIG / INV también entrevistó a los participantes en la reunión del proyecto de implementación del ERP como posibles testigos. En general, sus testimonios también corroboraron los hechos clave del altercado entre las dos partes.

A la luz de la información recopilada durante el curso de esta investigación, que incluye: a) el testimonio verbal del denunciante y su respuesta formal (es decir, alegación / denuncia); b) los testimonios de varios testigos presenciales del incidente; y 3) la respuesta formal del presunto infractor (es decir, su contraacusación y defensa), la OIG / INV concluyó de la siguiente manera:

- El presunto infractor cometió un acto de agresión física contra su colega al abofetearlo en la cara con la mano abierta; y
- El denunciante cometió un acto de mala conducta al invadir el espacio físico de su colega antes de que le abofetearan y utilizar lenguaje profano después.

La OIG / INV también concluyó que estas acciones de dos altos funcionarios de la Gerencia de la Organización fueron violaciones directas de las reglas, reglamentos y políticas administrativas internas de la OEA, entre otras normas y directivas internas, incluida la Política y el Sistema de Resolución de Conflictos para la Prevención y Eliminación de Todas las Formas de Acoso Laboral y Código de Ética.

En consecuencia, el 8 de enero de 2020, la OIG emitió un informe con hallazgos, observaciones y recomendaciones específicas al Secretario General.

REV-20/02 – Presunto acceso no autorizado a edificios de la OEA durante el período de Teletrabajo COVID-19

El 7 de mayo de 2020, la Oficina del Secretario General remitió una solicitud formal solicitando a la OIG que “lleve a cabo las investigaciones pertinentes en relación con el presunto ingreso no autorizado de personas a edificios de la OEA durante las últimas semanas hasta el presente”.

El 18 de marzo, el 20 de marzo y el 20 de abril, hubo dos circulares del DRH y un memorando de la SAF recordando a todo el personal y demás personal los arreglos continuos de teletrabajo y el cierre relacionado de todos los locales de la Sede de la SG / OEA “hasta nuevo aviso”. A pesar de los avisos, hubo varios informes de personal acercándose a las instalaciones de la OEA y accediendo al GSB a través de su estacionamiento, así como casos de sonidos inusuales provenientes de las oficinas del GSB y otros miembros del personal supuestamente instruyendo a los guardias de seguridad para que recuperen artículos personales de las oficinas de la OEA.

Después de la semana del 16 al 20 de marzo en la que se tuvo una sesión extraordinaria de la Asamblea General, hubo varios intentos confirmados de ingresar a las instalaciones de la MNB y GSB a través de los estacionamientos / lotes de estacionamiento y a pie. Sin embargo, debido al refuerzo de los protocolos de seguridad y la orientación, el número de incidentes de este tipo disminuyó rápidamente y luego desapareció por completo hasta fines de abril.

Los sonidos escuchados y reportados a principios de abril en el GSB fueron consistentes con un dispositivo de fumigación o descontaminación, un hecho comprobado por la Gerencia de la SG / OEA que informó que los equipos de limpieza, así como un contratista de mantenimiento de calefacción y aire acondicionado estaban presentes esos días.

La OIG / INV discierne que a pesar de las notificaciones enviadas por correo electrónico a todo el personal de la SG / OEA el 18 y 20 de marzo, en los primeros días de la emergencia pandémica, algunos miembros del personal no hicieron caso de las instrucciones recibidas e intentaron acceder a sus espacios de trabajo para recuperar pertenencias personales y / o material de trabajo profesional sin autorización previa.

Las pautas y / o protocolos de acceso al edificio se reforzaron y las gestiones para asegurar su cumplimiento se hicieron más estrictas después de la emisión de la Circular No. 44/20 del DRH el 20 de abril. Para entonces e inmediatamente después, la Sección de Seguridad de la SG / OEA mejoró sus procedimientos como resultado de los incidentes anteriores, así como del renovado escrutinio por parte de la Administración de la SG / OEA y las investigaciones de la OIG. Los controles aleatorios de la OIG / INV in situ a mediados de mayo confirmaron el estricto cumplimiento de los protocolos de solicitud de autorización por parte de los guardias de seguridad contratados.

La OIG no hizo ninguna recomendación adicional ya que evaluó que la gerencia de la SG / OEA había tomado ya las acciones apropiadas para asegurar el cumplimiento de las directivas de cierre de edificios relacionadas con el teletrabajo.

INV-20/03 – Posible infracción de privacidad: detalles de correos electrónicos personales de los CPR

El 8 de mayo de 2020, el Secretario de Administración y Finanzas alertó al Inspector General que una persona externa había enviado un correo electrónico a “varios CPR contratados por la OEA” utilizando sus direcciones de correo electrónico personales para solicitar su participación en una encuesta de investigación académica.

La denuncia indicó, además, que el acercamiento a los CPR planteó la posibilidad de que la parte externa contó con ayuda dentro de la Organización para obtener direcciones de correo electrónico personales de consultores "subrepticamente" y en contravención de las "normas y reglamentos internos".

La OIG llevó a cabo investigaciones de fuentes abiertas que se encuentran en internet para evaluar si las direcciones de correo electrónico personales podrían obtenerse fácilmente; la OIG concluyó que los correos electrónicos se pueden encontrar a través de la minería de datos sociales y a través de bases de datos comerciales patentadas; pero la OIG determinó que ese es un esfuerzo que requiere mucho tiempo y requiere investigación individual.

A pesar de la recopilación de considerable evidencia testimonial, documental y forense, la OIG / INV no identificó fuente alguna de violación no autorizada dentro de la SG / OEA. Las investigaciones de la OIG no identificaron a ningún empleado de la SG / OEA en el supuesto acceso no autorizado y divulgación de datos de la SG / OEA a terceros.

Por lo tanto, la OIG/INV procedió a cerrar esta investigación en la etapa preliminar, ya que las alegaciones iniciales de la denuncia de una potencial filtración de información no pudieron corroborarse con la evidencia recolectada.

INV-20/05 – Presuntas irregularidades en proceso de contratación

La OIG recibió una denuncia anónima el 7 de julio de 2020, vía correo electrónico indicando posibles irregularidades en el proceso de competencia para el puesto de director/a de área; el correo electrónico también indicó que las presuntas irregularidades habían sido denunciadas a otras entidades dentro de la SG / OEA.

La demanda alegaba específicamente que la competencia había sido potencialmente manipulada para favorecer a una determinada persona en detrimento de otros solicitantes de empleo dentro de la SG / OEA, al incluir en la descripción del puesto de trabajo certificaciones técnicas específicas enumeradas como requisitos obligatorios en lugar de requisitos opcionales, como se realizó en concursos previos.

La investigación preliminar determinó que los términos de referencia fueron modificados con relación al concurso anterior realizado en 2016, y que en varias instancias los cambios introducidos como requisitos esenciales para el puesto coincidieron con las credenciales reportadas por la persona presuntamente favorecida.

No surgieron pruebas de que los cambios en los términos de referencia se hayan realizado para favorecer deliberadamente a algún candidato; sin embargo, la mera apariencia de sesgo en el proceso de selección se consideró perjudicial para el ambiente de trabajo del personal de la SG / OEA elegible para postularse al concurso. Por lo tanto, la OIG recomendó que el proceso de competencia se cancelara y se relanzara con un nuevo anuncio que excluyera los requisitos obligatorios que se introdujeron. La OIG también recomendó que el proceso de contratación y selección se subcontrate con una firma independiente para evitar cualquier posible percepción de sesgo y garantizar un proceso justo, objetivo y transparente.

V. Estado de las recomendaciones de las auditorías

La OIG monitorea trimestralmente con la SG/OEA el estado de las recomendaciones de auditoría emitidas. Posteriormente, se informa a la CAAP los resultados de ese monitoreo.

En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, se supervisó un total de 20 recomendaciones de auditoría con prioridad alta/media, de las cuales la OIG consideró que tres fueron implementadas en su totalidad. Para las 17 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), Programa-Presupuesto de la Organización para 2021, párrafo IV. 30.a., 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 2020, el personal de la OIG completó virtualmente los siguientes cursos de aprendizaje en línea, aprendizaje en video, seminarios web y / o aulas virtuales:

Capacitaciones de la OIG del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020	Institución
"Automatización de procesos robóticos: formación de UiPath y creación de sus primeros bots"	Capítulo IIA D.C
Un nuevo enfoque en la cultura corporativa: cómo evaluar la cultura y por qué	AICPA
La Academia de Capacitación del Distrito de Virginia del IIA 2020	Capítulo IIA D.C
Programa de certificado de control interno COSO en línea	EL IIA
Certificado de fundamentos de análisis de datos	AICPA
Integración del análisis de datos de auditoría en el proceso de auditoría	AICPA
Entrevistas de Investigaciones Éticas: 10 Cosas a Considerar	seminario web i-sight
Gestión con Énfasis en Liderazgo	OEA-CEDOGPR
Realización de investigaciones de forma remota	seminario web i-sight
Investigaciones financieras para profesionales no financieros	ACFE
Detectar y disuadir conflictos de intereses	ACFE
"Consejos, plantillas y prácticas recomendadas para realizar investigaciones de forma remota"	seminario web i-sight
Microsoft Excel: Guía de inicio	Udemy
Tutorial de inicio rápido de Excel: 36 minutos	Udemy
Excel útil para principiantes	Udemy
Excel para finanzas y contabilidad	Udemy
Curso básico gratuito de Excel + función de búsqueda	Udemy

La participación acreditó **106.5** créditos de Educación Continua Profesional (CPE) en el 2020 para el personal de la OIG.

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

Debido al brote pandémico de COVID-19, el personal de la OIG participó virtualmente durante 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 a fin de asegurar una adecuada coordinación, cobertura y minimizar la duplicación de esfuerzos.

VIII. Propuesta del Plan de Auditoría 2021

El plan de auditoría propuesto para el 2021 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 2021 sobre la base de nuestra evaluación de los riesgos.

Propuesta de Plan de Auditoría 2021

#	Código	Materia	Fundamento de la Propuesta
1	AUD-19/02	Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) - Auditoría de desembolsos y contratación del personal	En Curso
2	AUD-21/01	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2020 – 2 ^{do} Semestre	Mandato de la Asamblea General
3	AUD-21/02	Seguimiento – Gestión de Contratos - Principales Contratos de la SG / OEA	Evaluación de riesgos de la OIG
4	AUD-21/03	Seguimiento a la Auditoria de Monitoreo de Proyectos.	Evaluación de riesgos de la OIG

5	AUD-21/04	Auditoría de costos comunes y otros desembolsos	Evaluación de riesgos de la OIG
6	AUD-21/05	Manejo de efectivo - Fondo de Tesorería de la SG / OEA	Evaluación de riesgos de la OIG
7	AUD-21/06	Gestión de conferencias	Evaluación de riesgos de la OIG
8	AUD-21/07	Inspecciones de transferencias del personal, competencias internas y externas, y reclasificaciones incluidas en el Programa- Presupuesto 2021 – 1 ^{er} Semestre	Mandato de la Asamblea General

IX. Otras actividades relevantes que llevó a cabo la OIG en 2020

Durante el curso 2020, la Oficina del Inspector General ha colaborado en el desarrollo y ejecución de los siguientes mandatos establecidos y adoptados por la Asamblea General en su *CINCUAGÉSIMO PERIODO ORDINARIO DE SESIONES OEA / PROGRAMA-PRESUPUESTO DE LA ORGANIZACIÓN PARA 2021* (Aprobado en el primer plenario sesión, celebrada el 20 de octubre de 2020):

- a. Encomendarle a la Secretaria General que desarrolle junto con la Junta de Auditores Externos para la consideración de la CAAP, como parte de los preparativos para la discusión del programa-presupuesto 2022, opciones para establecer un Comité de Auditoría como lo ha propuesto el Inspector General, que incluya su estructura y los costos conexos. Resolución de referencia: (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo IV.30.c).
- b. Encomendar a la Oficina del Inspector General y a la Oficina de la Ombudsperson que presenten a los Estados Miembros un informe que cuente con detalle el número anual de casos, entre ellos, los de fraude, acoso y denunciantes, que fueran gestionados, el tiempo insumido en el curso de cada procedimiento de esas investigaciones, así como también las medidas que se adoptaran en general, así como y la identificación de eventuales deficiencias e incumplimientos observados en la implementación de las políticas de la Organización sobre fraude, acoso y denunciantes y protección a denunciantes. Resolución de referencia: (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo IV.31).

En septiembre de 2020 se presentó a la CAAP el primer “Informe Anual del año “2019 ” de todos los casos de acoso laboral gestionados por ambas oficinas”

- c. Encomendar al Consejo Permanente que, a través de la CAAP, y con apoyo de la Secretaría General, continúe analizando opciones para establecer un proceso presupuestario separado e independiente para los mecanismos de control de la OEA, entre ellos, la Oficina del Ombudsperson, el Inspector General y el Tribunal Administrativo (TRIBAD). Resolución de referencia: (AG/RES. 2957 (L-O/20), párrafo (IV) (7) (d)).

Hugo Eduardo Ascencio
Inspector General