



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



142.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 23 al 27 de junio del 2008

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE142/7 (Esp.)
20 de mayo del 2008
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA

Resumen

1. La Oficina de Ética se estableció en mayo del 2006 para promover una cultura de ética y rendición de cuentas en la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP) y contribuir a la creación de un sistema eficaz para velar por la integridad y la resolución de conflictos. En el presente informe se destacan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en su segundo año de funcionamiento, se describen las tendencias emergentes y se recomiendan las acciones futuras para mejorar la cultura de ética de la Oficina Sanitaria Panamericana.

Período abarcado por el informe

2. Este informe abarca el período que va desde el 1 de mayo del 2007 hasta el 30 de abril del 2008. En el informe anual del año pasado se estipulaba que los informes futuros se referirían a un año civil, es decir, al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, a fin de facilitar la presentación de los informes. Desde entonces, se decidió que es preferible optar por un período que abarque el lapso que va desde el 1 de mayo hasta el 30 de abril, ya que de esta forma podrán incluirse en el informe los sucesos y casos más recientes que deben notificarse al Comité Ejecutivo en su reunión anual de junio.

Actividades y logros de la Oficina de Ética

3. Las cuatro funciones principales de la Oficina de Ética son:
- a) Facilitar el asesoramiento y la orientación para el personal y la administración acerca de cuestiones de ética;

- b) impartir capacitación y dar oportunidades educativas acerca de temas de ética y el Código de Principios Éticos y Conducta de la OSP;
 - c) realizar investigaciones de presuntas faltas de conducta, acoso e infracciones al Código de Principios Éticos y Conducta;
 - d) coordinar el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC).
4. Se destacan a continuación las principales actividades emprendidas y los resultados obtenidos en estas cuatro esferas en el curso del período 2007-2008.

Facilitar el asesoramiento y la orientación

5. El asesoramiento a los funcionarios es un componente fundamental del mandato de la Oficina de Ética. Cuando los funcionarios hacen preguntas acerca de cuestiones de ética y reciben la orientación y el asesoramiento adecuados estarán mejor preparados para actuar de una manera responsable que protege los intereses y la reputación, tanto de la Organización como del funcionario mismo. Por este motivo, la Oficina de Ética alienta activamente a los funcionarios a que hagan preguntas sobre cualquier inquietud ética que pudieran tener para ayudarles a evitar posibles conflictos y problemas y para velar por el cumplimiento del Código de Principios Éticos y Conducta de la OSP.

6. Para promover la función de la Oficina de Ética y alentar a los funcionarios a que hagan preguntas o notifiquen presuntas irregularidades, la Oficina de Ética inició una campaña de sensibilización en julio del 2007 bajo el lema de “Una mano solidaria”. La campaña incluyó folletos enviados a todos los empleados de la Oficina Sanitaria Panamericana y carteles que se desplegaron tanto en la Sede como en las oficinas en los países y los centros panamericanos. Los folletos y los carteles —impresos en los cuatro idiomas oficiales de la Organización — tenían como finalidad:

- Recalcar que el interés por obtener resultados no debe poner en riesgo de ninguna manera la integridad o la reputación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- Dar ejemplos concretos de situaciones que podrían comprometer la reputación o la integridad de la OPS.
- Destacar la obligación de informar si alguien adopta un comportamiento indebido o poco ético.
- Asesorar a los funcionarios acerca de la forma de comunicarse con la Oficina de Ética o cómo usar el servicio de ayuda sobre ética para hacer una pregunta o informar acerca de alguna situación que suscite preocupaciones de carácter ético.

7. En el lapso 2007-2008, la Oficina de Ética recibió un número cada vez mayor de consultas del personal sobre una gama amplia de temas, entre otros:

- Afiliación a juntas directivas de organizaciones no gubernamentales y otras asociaciones.
- Empleo externo, entre ellos, la enseñanza universitaria.
- Aceptación de premios, regalos, artículos promocionales y boletos gratuitos de avión.
- Contratación de miembros de la familia y parientes.
- Participación en juntas y comités internos y situaciones de conflicto de intereses.
- Publicación de artículos externos en revistas científicas y artículos de interés general que no están relacionados con el trabajo de la OPS.
- Interacciones con los medios.
- Confidencialidad de los expedientes médicos.
- Solicitudes de patentes.
- Participación en comités de selección y grupos de entrevistadores cuando los aspirantes al cargo son amigos.
- Venta de productos en los locales de la Oficina Sanitaria Panamericana

Impartir capacitación y dar oportunidades educativas

8. Conjuntamente con el Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM), la Oficina de Ética elaboró e impartió un curso en línea acerca del Código de Principios Éticos y Conducta de la OSP. El curso, que se puso en marcha en marzo del 2007 y se impartió a todo lo largo del año, se basa en 24 estudios de casos y se dicta en los cuatro idiomas oficiales de la Organización. Tomar el curso completo es obligatorio para todos los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana, independientemente del tipo de contrato que tengan.

9. A pesar de unas pocas dificultades técnicas experimentadas por el personal en algunas oficinas en los países, la Oficina de Ética recibió comentarios muy positivos acerca del contenido del curso y de su método basado en casos. Actualmente, se está preparando una versión en CD para los funcionarios que tuvieron dificultades para evaluar o terminar el curso en línea debido a la lentitud de la conexión. La presentación del curso en CD permitirá a los funcionarios emprender y terminar el programa de capacitación en un lapso razonable.

10. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y algunas otras organizaciones internacionales están considerando la posibilidad de adoptar o modificar el programa de capacitación en ética de la Oficina Sanitaria Panamericana para su propio uso.

11. Además, la Oficina de Ética efectuó varias sesiones informativas acerca del Código de Principios Éticos y Conducta para todos los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana en Guyana, Honduras y Venezuela, que incluyeron una sesión de capacitación de todo un día con debates en grupos de discusión acerca de otros casos. A todo lo largo del año también se organizaron sesiones de orientación, individuales y en grupo, destinadas a los funcionarios nuevos de la Sede.

Realizar investigaciones

12. Una de principales funciones de la Oficina de Ética es hacer investigaciones en caso de que surjan preocupaciones por una situación particular o debido a informes de presuntas transgresiones a la ética. La función de la Oficina de Ética en las investigaciones se limita a recabar los elementos del caso. Esencialmente, la Oficina de Ética determina si una imputación u otra información recibida amerita una investigación. Una vez que ha efectuado su investigación, la Oficina de Ética presenta un informe al Gerente de HRM o al Director de Administración para la toma de decisiones.

13. En sus informes, la Oficina de Ética determina los elementos del caso y llega a conclusiones, pero no recomienda ninguna medida concreta con relación al empleado en cuestión. Una vez más, esta última función pertenece al ámbito de autoridad del Área de Recursos Humanos, que decide el tipo de medida administrativa o disciplinaria, si la hubiere, que debe imponerse. Esta separación de las tareas permite que las funciones de investigación y de toma de decisiones estén a cargo de dos oficinas diferentes.

14. En el período 2007-2008 abarcado por este informe la Oficina de Ética tuvo 30 casos en diferentes etapas de investigación. De estos casos, nueve ya se cerraron, ocho siguen pendientes en la administración y otros 13 se están investigando. Estos casos se llevaron a la atención de la Oficina de Ética de la siguiente forma:

- Por conducto del servicio de ayuda sobre ética: cinco casos, en los cuales tres de los informantes optaron por seguir siendo anónimos.
- Mediante comunicación escrita: 11 casos
- Verbalmente (llamada telefónica directa o visita personal): 14 casos

15. A continuación se presenta un resumen de algunos de los casos y su resultado.

Uso de la designación de “doctor”

16. Se informó que un empleado estaba usando el título de “doctor” cuando en realidad no tenía un doctorado. La investigación de la Oficina de Ética determinó que la información suministrada era correcta, pero que la persona en cuestión había sido

alentada por su supervisor a que usara esta designación cuando había empezado a trabajar en la Organización muchos años atrás. Se aconsejó a la persona en cuestión quien dejó de usar esta designación y el caso fue cerrado.

Determinación de la condición de familiar a cargo de una hija

17. La condición de familiar a cargo de la hija de un empleado fue cuestionada cuando se recibió la información de que el empleado no era el verdadero padre. Una investigación determinó que, de acuerdo a los registros de nacimiento disponibles, el empleado en cuestión si era el padre verdadero. Por ende, el caso quedó cerrado.

Relación personal

18. La Oficina de Ética recibió información de que un gerente y un empleado subordinado mantenían una relación íntima. El asunto se investigó porque este tipo de situación puede crear un ambiente de trabajo incómodo, un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses. Se confirmó la existencia de una estrecha relación personal y se remitió un informe a la administración. El resultado de este caso sigue pendiente.

Relación personal y despilfarro de recursos

19. La Oficina de Ética recibió información de que un empleado mantenía una relación personal con una persona ajena a la Organización y estaba utilizando los recursos de la Oficina Sanitaria Panamericana para continuar la relación. Una investigación determinó que el empleado en cuestión no había utilizado los fondos ni los recursos de la Organización para continuar la relación. En consecuencia, luego de informar al empleado y a la persona que presentó la queja, el caso quedó cerrado.

Participación en actividades externas en horas de trabajo

20. La Oficina de Ética inició una investigación de un empleado que presuntamente estaba utilizando tiempo de la Oficina Sanitaria Panamericana para realizar una actividad ajena a la Oficina. La investigación determinó que en realidad la persona en cuestión estaba dedicando a la actividad externa un número desproporcionado de las horas usuales de trabajo. El resultado de este caso sigue pendiente en la administración.

Abuso de las horas usuales de trabajo

21. Se informó que algunos funcionarios no están respetando el horario de trabajo usual de la Organización y no están registrando el número adecuado de horas de licencia anual para reflejar sus ausencias. La Oficina de Ética investigó el asunto y determinó que, si bien los funcionarios en cuestión estaban cumpliendo con el número de horas reglamentario, había un problema de puntualidad y de notificación oportuna de la licencia en el sistema de seguimiento de las horas de licencia de la Organización. Se preparó un informe sobre este caso que se remitió a la administración para su consideración.

Abuso de la licencia por enfermedad

22. Un gerente informó sobre una presunta falsificación de los certificados de licencia por enfermedad en la unidad de trabajo; está en marcha una investigación para determinar si los certificados son legítimos y si ha habido algún abuso en los beneficios de licencia por enfermedad que están al alcance del personal.

Ausencia de la oficina

23. Se informó que un funcionario presentó un certificado médico para justificar una ausencia de la oficina, pero no fue a una consulta médica sino que se ocupó de un asunto personal. Se examinó el asunto y se comprobó que la persona en realidad si había acudido a una consulta médica el día en cuestión. Por lo tanto, el asunto quedó cerrado.

Designación como funcionario interino

24. La Oficina de Ética recibió un informe de que un empleado temporero estaba firmando la correspondencia como titular del cargo, sin agregar la designación “interino”. Una investigación determinó que esto realmente había ocurrido. El asunto fue remitido a la administración para que tome las medidas pertinentes.

Manipulación de los estados financieros

25. Un antiguo empleado acusó a un supervisor de manipular indebidamente los estados financieros de la Oficina Sanitaria Panamericana y sostuvo que el proceso de auditoría de la Oficina carecía de objetividad e independencia. El asunto se investigó a fondo y se determinó que las imputaciones carecían de todo fundamento. Se informó al ex empleado en cuestión y el caso quedó cerrado.

Información privilegiada

26. Se adjudicó un contrato a una empresa en particular y el monto de la licitación ganadora estaba muy cerca de la cantidad presupuestada disponible para el contrato. Esto generó sospechas de que la empresa en cuestión podía haber recibido información privilegiada de alguna persona de la Organización. Este asunto se está investigando actualmente.

Sobornos relacionados con contratos

27. Se recibió información de que se había otorgado un contrato a una empresa sin el proceso competitivo de licitación y que un empleado de la OSP había recibido un soborno para adjudicarle el contrato a la empresa seleccionada. Este asunto se está investigando actualmente.

Contrato con pariente

28. Un empleado propuso la empresa de un pariente para ejecutar un trabajo para la Organización. La investigación de la Oficina de Ética determinó que si bien el empleado había revelado la relación familiar, la revelación no se había hecho a las autoridades pertinentes que eran las más idóneas para determinar si la empresa del pariente podía competir por el contrato. Se anuló la decisión relativa a la adquisición, se aconsejó al empleado y el caso quedó cerrado.

Robo de propiedad

29. Recientemente se recibió información acerca de la desaparición de equipo de computadoras de una oficina. Parece ser que en la misma oficina han ocurrido varios robos en el curso del año pasado. La Oficina de Ética iniciará pronto una investigación acerca de este informe.

Credenciales académicas

30. La Oficina de Ética inició una investigación con respecto a la veracidad de las credenciales académicas de un empleado. Se determinó que el empleado no poseía el grado específico que se estipulaba en el formulario de solicitud de empleo presentado en el momento de empezar su trabajo en la Organización. El resultado de este caso está pendiente y está en manos de la administración.

Credenciales académicas y recibos de taxis

31. La Oficina de Ética hizo una investigación con respecto a las credenciales académicas de un empleado y la falsificación evidente de recibos de taxis. Se llegó a la conclusión de que el título universitario que supuestamente tenía el empleado era falso y que ese mismo empleado había presentado recibos fraudulentos de taxis mientras se encontraba de viaje en comisión de servicio. El empleado en cuestión fue destituido de su cargo en la Organización.

Alteración de factura

32. Surgieron sospechas acerca de la legitimidad de una factura presentada por una empresa para recibir el pago. Una investigación determinó que la factura en realidad había sido alterada por la empresa, pero de acuerdo a instrucciones de un empleado de la OSP. Si bien es cierto que no se encontraron pruebas de ningún beneficio financiero personal, la investigación reveló que el empleado tenía fondos que correspondían a la partida de 2006 y deseaba utilizar este financiamiento antes de la extinción de los fondos a finales del año. Como resultado, el empleado le pidió a la empresa que alterara la factura de manera que indicara que los servicios se prestarían en el 2006, y no en el 2007 cuando en realidad iban a prestarse los servicios. Se remitió un informe a la administración y el resultado del caso sigue pendiente.

Mandados privados

33. Un gerente le pidió supuestamente a un empleado que se ocupara de mandados privados para él en las horas hábiles usuales. La investigación de la Oficina de Ética determinó que se había pedido a un empleado en particular que hiciera diversos mandados personales para el gerente, entre otros, servir café, ir al banco y a la oficina de correos, además de limpiar la oficina del gerente. Se preparó un informe que fue presentado a la administración para su debida consideración.

Viajes excesivos

34. Se informó que un funcionario estaba efectuando demasiados viajes innecesarios, que en algunas ocasiones eran para su beneficio personal. La Oficina de Ética determinó que, si bien era cierto que el funcionario en cuestión viajaba con frecuencia en misión oficial, todos los viajes habían sido autorizados debidamente por el supervisor. La Oficina de Ética también examinó cuidadosamente las solicitudes de reembolso de los gastos de viaje del funcionario y comprobó que no había ningún despilfarro de los recursos de la Organización. Por consiguiente, el caso quedó cerrado.

Falsificación de solicitudes de reembolso de gastos de viaje por licencia en el país de origen

35. La Oficina de Ética recibió información de que un funcionario había recibido fondos de la Organización para el viaje de licencia en el país de origen pero no viajó a su país de residencia, que es un requisito para el pago de ese viaje. Una investigación confirmó que el funcionario no viajó al lugar reconocido de residencia y que había presentado recibos y solicitudes de reembolso de gastos de viaje falsificados para engañar a la Organización y obtener un beneficio económico indebido. El empleado fue destituido sumariamente y la Organización recuperó los fondos.

Malversación de fondos

36. Después de un examen interno, se obtuvieron pruebas de que un empleado estaba malversando los fondos de la Organización y manipulando los registros oficiales para encubrir el robo. En coordinación con los Servicios de Supervisión Interna (IOS), la Oficina de Ética efectuó una investigación a fondo, que confirmó la existencia de un plan para vender artículos clandestinamente a compradores desprevenidos, apoderarse del producto de las ventas y luego manipular los registros a fin de ocultar el número de ventas que en realidad se habían hecho. El caso está en manos de la administración para que tome las medidas pertinentes.

Falsificación de firma

37. La Oficina de Ética recibió un informe de que la firma de un empleado de la Oficina Sanitaria Panamericana se había falsificado en un acuerdo de financiamiento entre la OSP y otra organización. Este asunto se está investigando actualmente.

Desvío de fondos

38. Se recibió un informe de que los fondos obtenidos de los recursos extrapresupuestarios no se utilizaban de conformidad con los términos estipulados en el acuerdo con el donante, sino que se utilizaban para otras finalidades no relacionadas en la Organización. El asunto se investigó y pronto se emitirá un informe.

Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS

39. Un logro significativo bajo la dirección de la Oficina de Ética fue la puesta en práctica del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la Organización (SGAIC) en octubre del 2007. El SGAIC incorpora todos los recursos internos actuales concebidos para manejar las cuestiones de integridad y de resolución de

conflictos en un sistema coherente, para hacerlo más accesible, eficaz y de fácil comprensión para el personal.

40. Estos recursos comprenden el Mediador, la Oficina de Ética, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Seguridad de la Información, Gestión de Recursos Humanos, Asociación de Personal de la OPS/AMRO, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, Grupo de Examen de Reclamaciones (para los casos de acoso) y la Junta de Apelación.

41. Cada uno de estos recursos tiene una función especial que desempeñar y el SGAIC suministra información pertinente acerca del mandato, el alcance del trabajo, la autoridad y la capacidad para la toma de decisiones, las relaciones jerárquicas, la accesibilidad, el nivel de confidencialidad, el grado de independencia y de responsabilización, y el acceso a los funcionarios y los registros de cada recurso.

42. Con el SGAIC los funcionarios pueden determinar más fácilmente cuál es el recurso más adecuado para abordar una preocupación o un problema especial. La Oficina de Ética creó un sitio web dedicado al SGAIC que ofrece información detallada acerca del funcionamiento del sistema y los diferentes recursos institucionales y las políticas al alcance de los empleados para tratar los asuntos éticos y las inquietudes en el lugar de trabajo.

Tendencias, recomendaciones y acciones futuras

43. A comienzos del 2008, la Oficina de Ética presentó un sistema de codificación para mejorar el control del número de casos y consultas que maneja. La Oficina de Ética ahora asigna a cada caso o consulta un número especial de referencia que permite mantener mejor los registros para fines estadísticos y de seguimiento. La Oficina también ha comenzado a clasificar los casos con miras a encontrarse en una mejor posición para vigilar las tendencias, reconocer los riesgos para la Organización y dar asesoramiento sobre las medidas correctivas.

44. Hasta la fecha, las consultas y las preguntas recibidas por la Oficina de Ética abarcan una gama amplia de temas y no se ha observado ninguna tendencia diferenciada. No obstante, varios empleados han expresado una inquietud relacionada con la protección de la información médica confidencial, en particular después de la introducción, en octubre del 2007, de un formulario y política nuevos para la licencia certificada por enfermedad. Este es un tema que será examinado por la Oficina de Ética junto con la Unidad de Salud de la OPS. Otro tema investigado más de una vez es la legitimidad de las calificaciones educativas. Se ha recomendado a HRM que investigue más a fondo este asunto para conseguir que las personas que trabajan en la Organización o que se incorporan a ella tengan las calificaciones y las aptitudes adecuadas.

45. Aunque la Oficina de Ética no recomienda ninguna acción concreta con relación al empleado o los empleados involucrados en una investigación, formula recomendaciones de naturaleza general para mejorar los métodos institucionales. Por lo tanto, sobre la base de sus resultados y conclusiones del proceso de la investigación, la Oficina de Ética ha presentado en sus informes y otras comunicaciones una serie de recomendaciones concretas destinadas a colmar las brechas, fortalecer los controles internos y reducir al mínimo el riesgo de transgresiones por otros empleados utilizando las mismas tácticas. Algunas de las recomendaciones dignas de mención son:

- Preparar una lista de proveedores o vendedores autorizados en los países para conseguir que los llamados a licitación solo se envíen a empresas legítimas y, por ende, solamente estas empresas los reciban.
- Instituir libros de registro en todas las oficinas en los países para vigilar el flujo de visitantes y mejorar la seguridad e instalación de software especial para vigilar el uso del teléfono y las computadoras.
- Prohibir a los funcionarios de los ministerios (excepto a los que usualmente están asignados a la OSP) que trabajen en los locales de la OSP.
- Conseguir que los funcionarios contratados temporalmente firmen la correspondencia de tal forma que refleje su situación de empleado interino.
- Exigir a los empleados que presenten las tarjetas de embarque como prueba de que en realidad se hicieron los viajes al país de origen y otros viajes reglamentarios.
- Hacer cambios de programación del sistema de control de inventarios de los libros de texto de PALTEX (TIMS), para evitar que los empleados modifiquen los registros del inventario.

46. La prioridad de la Oficina de Ética en lo que queda del 2008 será finalizar varias políticas institucionales importantes. La Oficina ya ha elaborado un marco para un manual de procedimientos de investigación, que servirá de guía integral para hacer las investigaciones. La Oficina de Ética colaborará con otras unidades de la Organización para elaborar y finalizar el manual en los próximos meses. La Oficina también trabajará para actualizar o establecer nuevas políticas y directrices en las esferas de protección del denunciante, empleo externo, participación en juntas asesoras y comités, protección de la información confidencial y declaración de intereses.

47. Por último, pronto se emprenderá un examen importante a nivel de toda la Organización en relación con la administración de la justicia en la OSP. El objetivo será conseguir que los funcionarios de la OSP tengan acceso a un proceso adecuado de resolución de controversias que permita que sus casos e inquietudes se atiendan de una manera oportuna y objetiva. Este examen será coordinado por la Oficina de Ética y la

Oficina del Asesor Jurídico e incluirá la participación amplia de los recursos del SGAIC, entre ellos, de la Asociación de Personal de OPS/AMRO.

Intervención del Comité Ejecutivo

48. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe y del trabajo realizado por la Oficina de Ética en el transcurso del año pasado.

- - -