



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



136.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Buenos Aires, Argentina, 20-24 de junio de 2005

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE136/24 (Esp.)

3 junio 2005

ORIGINAL: INGLÉS

PUESTA AL DÍA SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME ESPECIAL DEL AUDITOR EXTERNO DE SEPTIEMBRE DE 2004

I. Antecedentes

1. En 2004, como resultado de las acusaciones anónimas sobre ciertas irregularidades en cuanto al gobierno y la administración de la OPS, la Directora de la Organización Panamericana de la Salud solicitó una investigación independiente dentro del mandato, la autoridad y las responsabilidades del actual Auditor Externo de la OPS (la Oficina Nacional de Auditoría del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) al objeto de rendir un informe a la administración y al Consejo Directivo.

2. En septiembre de 2004, el Auditor Externo presentó su informe al 45.º Consejo Directivo (Informe financiero del Director e informe del Auditor Externo, 2002-2003. Informe especial del Auditor Externo sobre las acusaciones anónimas, documento CD45/29), en el cual planteaba algunas recomendaciones en cuanto a la manera de mejorar el gobierno y la administración de la Organización, centradas en los siguientes temas:

- las normas éticas y códigos de conducta;
- la contratación de empleados y consultores;
- los procedimientos para la atención de quejas;
- la gestión de las relaciones externas, y
- la seguridad en materia de tecnología de la información.

3. Después de examinar el informe del Auditor Externo, el Consejo Directivo asignó al Comité Ejecutivo la tarea de adoptar las medidas necesarias para vigilar la puesta en práctica de las recomendaciones contenidas en dicho informe.

4. El Comité Ejecutivo, en la sesión celebrada en septiembre de 2004, subrayó la necesidad de poner en práctica todas las recomendaciones planteadas en el informe del Auditor Externo y de crear instrumentos y mecanismos que garanticen la transparencia de todas las normas y procedimientos de la Organización. Asimismo, solicitó que el Director de Administración, junto con el Asesor Jurídico y el Gerente del Área de Gestión de Recursos Humanos, elaboraran un plan de acción y calendario en los que se señalaran los pasos específicos para poner en práctica las recomendaciones mencionadas.

5. Además, el Comité Ejecutivo solicitó a la Oficina que rindiera un informe al Subcomité de Planificación y Programación (SPP) que se celebraría en marzo de 2005 sobre los temas destacados en el informe del Auditor Externo y otros dos, a saber:

- los procedimientos de auditoría interna, y
- la selección de un mediador.

6. Al objeto de cumplir con las responsabilidades que les habían sido encomendadas, los Miembros del Comité Ejecutivo asignaron a los presidentes actual y anterior de dicho cuerpo directivo (los delegados de los Estados Unidos de América y de Dominica, respectivamente) la tarea de colaborar con los funcionarios de la OPS para vigilar y evaluar el avance de la Oficina en cuanto a la puesta en práctica de las recomendaciones del informe del Auditor Externo, y les pidió que informaran al Comité oportunamente.

7. En la 39.^a sesión del Subcomité de Planificación y Programación, celebrada en marzo de 2005, el Director de Administración presentó una puesta al día sobre el avance de la Oficina en la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo. En resumen, el Subcomité expresó su satisfacción por el avance realizado hasta la fecha, destacando la importancia de incorporar pautas éticas a las normas y la cultura de la Organización —tanto en la Sede como en las oficinas de campo— como elemento esencial para fortalecer la gestión y el liderazgo, y proteger la reputación bien merecida de la Organización.

8. El presente documento resume el proceso seguido por la Oficina para poner en práctica las recomendaciones del Auditor Externo y examinar el avance general realizado hasta la fecha para abordar las inquietudes planteadas en cada una de las esferas incluidas en el informe del Auditor Externo.

II. Proceso

9. Entre octubre de 2004 y mayo de 2005, el Director de Administración y el Asesor Jurídico se reunieron tres veces con el Presidente del Comité Ejecutivo, el Sr. William Steiger, y el Ministro de Dominica, el Sr. Herbert Sabaroche, quien participó vía telefónica, para ponerlos al día sobre el avance del trabajo realizado en la OPS. Durante estas conversaciones los delegados del Comité Ejecutivo señalaron varias esferas en las que la Oficina ya había adoptado medidas para poner en práctica las recomendaciones y otras esferas en las que aún había que actuar para abordar las inquietudes surgidas. Donde correspondía, el grupo acordaba un calendario general para ejecutar las medidas. El Presidente del Comité Ejecutivo, el Sr. Steiger, compartió las actas de dichas reuniones con los Miembros del Comité Ejecutivo.

10. A principios del proceso, el Director de Administración, el Asesor Jurídico, el Gerente del Área de Gestión de Recursos Humanos y el Gerente del Área de Servicios de Tecnología de la Información se reunieron para elaborar un plan de acción y un calendario detallado. Este equipo determinó que la OPS se beneficiaría del asesoramiento de expertos externos en el campo de la ética y la gobernanza. En febrero de 2005, después de considerar varias propuestas, la Organización contrató los servicios del Centro de Recursos de Ética (ERC por su sigla en inglés), ubicado en Washington, D.C. Esta organización sin fines de lucro tiene experiencia reconocida en el campo de la ética, el adiestramiento y las estrategias de comunicación, así como en evaluaciones institucionales. En concreto, el ERC emprendió las siguientes tareas:

- examinar los sistemas de gobierno de la OPS;
- elaborar un anteproyecto de marco de principios éticos de la OPS como suplemento de las normas de conducta de la Comisión de Administración Pública Internacional;
- recomendar procedimientos y sistemas internos para atender las quejas y acusaciones de faltas graves;
- formular recomendaciones para la preparación de formularios de declaración de intereses con el fin de tratar y detectar problemas éticos, incluidos los conflictos de intereses, el nepotismo y las transacciones encubiertas en beneficio propio (*self-dealing*);
- recomendar directrices generales con respecto a los protocolos del método utilizado para la investigación de las quejas y la comunicación de los resultados;

- proporcionar ejemplos de normas y procedimientos extraídos de las prácticas óptimas internacionales, así como ejemplos pertinentes de otras organizaciones internacionales públicas y del sector privado; y
- formular recomendaciones para concebir una estrategia en materia de adiestramiento y comunicaciones.

11. Todo lo anterior se haría en cuatro etapas, comprendidas entre febrero y junio de 2005. La OPS se ha basado ampliamente en los aportes del ERC para formular su respuesta a las recomendaciones del Auditor Externo, como se explica en el apartado III.

12. En marzo de 2005, la Directora lanzó la Hoja de ruta para la transformación institucional, en la cual se destacan 11 iniciativas clave centradas en las prioridades institucionales concebidas para modernizar varios procesos institucionales y mejorar la manera como la Organización habrá de satisfacer las expectativas de los Estados Miembros en el siglo XXI. Las recomendaciones del informe del Auditor Externo son parte integrante de una de las 11 iniciativas: normas de rendición de cuentas y transparencia. El Asesor Jurídico de la OPS ha sido designado como líder de equipo para llevar a cabo esta iniciativa fundamental, la cual contará con el apoyo de un equipo de funcionarios que desempeñan diversas funciones y provienen de distintas partes de la Organización.

III. Avance realizado en la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo*

13. **Las normas éticas y el código de conducta.** En el informe del Auditor Externo se recomendaba que la OPS elaborara un marco de los principios éticos para la realización de transacciones en la Organización y la orientación del personal. De conformidad con esta recomendación y en colaboración con el Centro de Recursos de Ética, la Secretaría elabora actualmente un marco de principios éticos (marco basado en principios) que se complementará con un código de conducta específico para la OPS (marco basado en normas). La Secretaría está en el proceso de examinar y modificar ambos documentos como parte de la iniciativa sobre normas de rendición de cuentas y transparencia de la hoja de ruta. El marco de principios éticos y el código de conducta específico para la OPS se finalizarán a tiempo para presentarlos al Consejo Directivo en septiembre de 2005. Una vez que la Directora de la OPS adopte dichos documentos, se exigirá a todo el personal que confirme que los han recibido y leído, y que están cumpliendo con lo estipulado en ellos.

14. Además del marco de principios éticos y el código de conducta mencionados, la Oficina ha propuesto modificaciones importantes al Reglamento y Estatuto del Personal (presentadas al Comité Ejecutivo con todo detalle en el documento CE136/22), al objeto

* En la sala de juntas se proporcionarán otros elementos informativos a los miembros del Comité Ejecutivo.

de que expresen plenamente los conceptos éticos y las normas de conducta. En particular, se proponen cambios importantes en las siguientes esferas:

- Se ampliarán las disposiciones que abarcan las principales normas de conducta de la Organización de modo que incluyan referencias a las normas de conducta de la Comisión de Administración Pública Internacional y a los principios y las normas de la OPS con respecto a la conducta ética observada en la Organización.
- Las disposiciones sobre los conflictos de intereses y las exigencias sobre la revelación de intereses estipuladas en el Reglamento del Personal se ampliarán de modo que incluyan a otros familiares.
- Se aclarará y ampliará la definición de falta grave.
- Se ampliará la gama de medidas disciplinarias que se aplicarán a los funcionarios que no observen las normas de conducta.

15. Por otra parte, según se recomienda en el informe del Auditor Externo y en espera de los resultados que se obtengan mediante la iniciativa sobre normas de rendición de cuentas y transparencia la OPS ha instituido el Programa para la Declaración de Intereses de la OMS, mediante el cual se exige a los funcionarios que ocupan puestos de índole delicada (como el personal directivo superior y el de las áreas de adquisiciones, finanzas y recursos humanos) que cada año informen sobre cualquier interés (incluido de asociación) en entidades con las que hayan de entablar relaciones oficiales en nombre de la Organización. El programa definitivo de declaración de intereses específico para la OPS estará concebido para detectar y tratar problemas éticos, falta de objetividad, conflictos de intereses, nepotismo, etcétera, y también deberá estar en funcionamiento a más tardar en septiembre de 2005.

16. **Contratación de empleados y consultores.** En su informe, el Auditor Externo recomendó que la Organización mantuviera una lista al día de los consultores y profesionales a corto plazo con base en una política clara para evaluar su pericia, competencia e idoneidad para el empleo, y que su contratación debía hacerse mediante concurso abierto en todos los casos, salvo circunstancias excepcionales. La OPS ha considerado cuidadosamente dichas recomendaciones y actualmente está poniendo en práctica un proceso de selección más abierto y competitivo para la contratación de los consultores y profesionales a corto plazo.

17. Los procesos de selección propuestos por el Área de Gestión de Recursos Humanos incorporan, por un lado, la necesidad de lograr un proceso de selección más competitivo y transparente, y por el otro, confieren cierto grado de flexibilidad para que la Organización pueda llevar a cabo su mandato de forma eficaz y oportuna. También se han formulado propuestas que, combinadas con procedimientos de selección mejores,

permitan velar por que los resultados previstos en cada contrato temporal se definan más claramente y el desempeño del personal a corto plazo se vigile y evalúe mejor. Actualmente, la administración examina las propuestas y las analizará con la Asociación de Personal para procurar que satisfagan las necesidades y exigencias de la Organización y sus Estados Miembros.

18. El Auditor Externo también recomendó la elaboración de una base de datos o nómina del personal temporero. Esta recomendación ya se ha empezado a aplicar y se han celebrado conversaciones con miras a establecer un localizador de pericia específico para la Organización. Se prevé que para fines de año se cuente con una nómina plenamente funcional e interactiva.

19. Cabe señalar que, como parte de la Hoja de ruta para la transformación institucional, la OPS también ha emprendido una iniciativa para preparar y poner en práctica una estrategia de recursos humanos para la Organización. Entre los muchos temas abarcados en dicha iniciativa figurará un examen de todos los mecanismos de contratación, procesos de selección y contratación, y las condiciones del servicio.

20. **Procedimientos para la atención de quejas.** Las prácticas de la OPS se ajustan a los procedimientos establecidos en el Manual de la OMS con respecto a la notificación de fraude o fraude presunto y las pérdidas de dinero en efectivo o propiedades. Tales casos deben notificarse de inmediato al Director de Administración, al Gerente del Área de Gestión de Recursos Humanos, al Gerente del Área de Gestión e Informes Financieros y al Jefe de la Unidad de Servicios de Supervisión Interna. Dichos funcionarios, junto con el Asesor Jurídico, decidirán los métodos y las responsabilidades para investigar, tratar y notificar cada caso. Las actas detalladas de las investigaciones, incluidas las medidas correctivas para remediar cualquier punto flaco de control y las medidas disciplinarias adoptadas en la oficina donde haya ocurrido la pérdida, se mantienen en el Área de Gestión e Informes Financieros, y el Auditor Externo es notificado sistemáticamente de tales casos.

21. Sin embargo, según se señala en el informe del Auditor Externo, generalmente el personal desconoce dichos procedimientos y, por otro lado, la Organización carece de un mecanismo adecuado para notificar al personal sobre las imputaciones de faltas graves, corrupción u otras conductas poco éticas. Además de una investigación independiente y profesional, dicho mecanismo debe conferir una protección rigurosa contra cualquier forma de represalia contra el denunciante. Al examinar las prácticas de las organizaciones internacionales, la OPS ha encontrado una gama muy amplia de mecanismos para atender tales quejas y actualmente se ocupa de examinar cuál es el modelo más apropiado para la Organización; entre los resultados previstos en el contrato firmado con el Centro de Recursos de Ética ha incluido recomendaciones al respecto, las cuales se convertirán en

una parte integrante de la iniciativa sobre las normas de rendición de cuentas y transparencia.

22. **Gestión de las relaciones externas.** En conformidad con lo recomendado por el Auditor Externo, la OPS ha formulado un proyecto de directrices para la colaboración con empresas privadas, que permitirán evaluar la idoneidad de las posibles colaboraciones de la Organización con terceros, incluidas las empresas privadas y organizaciones no gubernamentales, con especial atención a evitar posibles conflictos de intereses.

23. **Seguridad en materia de tecnología de la información.** La Organización realizó una evaluación completa de la seguridad de la red hace varios años. Las recomendaciones resultantes se centraban en la necesidad de elaborar un plan integral de continuidad de las operaciones, un programa de concientización sobre la información y la seguridad, y normas y procedimientos mejores. Como resultado del trabajo del Auditor Externo, la Directora ha aprobado la creación del puesto de oficial de seguridad de la información, que ya ha sido anunciado y los candidatos calificados serán entrevistados a principios de junio. El oficial de seguridad de la información se encargará de instruir a todos los funcionarios respecto de la responsabilidad que tienen en materia de seguridad de la red y la información de la OPS; formular políticas y normas para el correo electrónico y la administración de la seguridad, y vigilar la red para prevenir la intrusión de usuarios no autorizados.

24. **Auditoría interna.** En 2004, la OPS llegó a un acuerdo con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la OMS para que este preste servicios de auditoría interna a la OPS. De conformidad con dicho acuerdo, se estableció un equipo de auditoría interna en la OPS con el fin de prestar servicios de auditoría interna unificada a la OPS y a la Región de las Américas. El jefe de dicha oficina rinde cuentas al Coordinador de Auditoría Interna de la OMS (supervisor inmediato), así como al Director de los Servicios de Supervisión Interna de la OMS y al Director de la OPS (supervisores de segundo nivel); estos últimos deciden conjuntamente el plan de auditoría anual. El nuevo Jefe de la Unidad de Servicios de Supervisión Interna de la OPS fue contratado y asumió sus funciones en septiembre de 2004. Se acordó un plan de auditoría para 2005 y el proceso de auditoría está en marcha. La Unidad de Servicios de Supervisión Interna de la OPS se encuentra plenamente dotada de personal.

25. **Mediador.** En 1999, se estableció la función de mediador en la OPS a título de prueba y, en 2003, la actual Directora de la OPS estableció el puesto fijo correspondiente y extendió su mandato a las oficinas de país. Asimismo, la Organización llevó a cabo una búsqueda extensa de un mediador entre 2003 y 2004. Los mediadores del Banco Interamericano de Desarrollo y del Banco Mundial, junto con un representante de la Asociación de Personal, formaron parte del comité encargado de entrevistar a los

candidatos. Su decisión final fue que ninguno de los candidatos estaba capacitado para el puesto, de modo que la Directora ordenó que la vacante del puesto se anunciara de nuevo, esta vez con el puesto clasificado como P5 por un período quinquenal, al objeto de atraer candidatos con mejores calificaciones. En vista del tiempo que el puesto ha permanecido vacante, y el tiempo que aún falta para que sea ocupado, la Directora pidió al Área de Gestión de Recursos Humanos que señalara a un funcionario que tuviera la experiencia adecuada para ocuparlo temporalmente y de inmediato.

26. Con ese objeto, la Organización se comunicó con varias personas que ocupaban o habían ocupado el puesto de mediador en organizaciones internacionales, así como con mediadores de diversas asociaciones de mediadores y universidades internacionales y de los Estados Unidos. Como resultado, se seleccionó a una persona bilingüe y bien calificada, originaria de Colombia, para desempeñarlo a título temporal. Esta persona, quien tiene experiencia como mediador y profesor universitario en el campo de la resolución de controversias, se seleccionó en consulta con la Asociación de Personal de la OSP y comenzó su asignación temporal el 9 de mayo de 2005.

27. La vacante del puesto se anunció el 7 de marzo de 2005 con fecha de cierre del 30 de abril de 2005; 104 personas presentaron su candidatura. Se ha llevado a cabo una selección preliminar y dentro de poco se convocará a varios candidatos calificados a la entrevista. Se espera que el proceso de selección termine a finales de agosto de 2005.

Conclusiones

28. La OPS está comprometida a poner en práctica las recomendaciones del Auditor Externo y ha invertido una cantidad considerable de tiempo, empeño y recursos en determinar la mejor manera de ponerlas en práctica. Para los fines internos, dicho trabajo se ha incorporado plenamente en el proceso de cambio institucional mediante la hoja de ruta para la transformación institucional. En ocasión del Consejo Directivo que se celebrará en septiembre, la Oficina espera proporcionar una evaluación detallada del trabajo realizado en todas las esferas comprendidas en el informe del Auditor Externo.