



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



## 152.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 17 al 21 de junio del 2013

---

*Punto 3.4 del orden del día provisional*

CE152/7 (Esp.)

15 de mayo del 2013

ORIGINAL: INGLÉS

### INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA (2012)

#### Introducción

1. La Oficina de Ética se estableció en mayo del 2006 con el fin de fomentar la conducta ética en la Oficina Sanitaria Panamericana (OSP) al brindar orientación y asesoramiento al personal, y velar por el cumplimiento de los principios del comportamiento ético establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En el presente informe se destacan las actividades y los logros de la Oficina de Ética en el 2012, lo que incluye: *a*) las consultas recibidas de los funcionarios de la OSP; *b*) los presuntos casos de conducta indebida que se recibieron e investigaron; *c*) las nuevas normas y prácticas que se prepararon para prevenir y resolver el acoso en el lugar de trabajo, y para responsabilizar al personal por toda pérdida o robo de bienes de la OPS como consecuencia de negligencia; y *d*) las medidas que se adoptarán en el futuro a fin de promover aun más una cultura centrada en la ética en la Organización.

#### Período que abarca el informe

2. Este informe abarca las actividades llevadas a cabo por la Oficina de Ética del 1 de enero al 31 de diciembre del 2012.

#### Situación y funciones

3. La Oficina de Ética de la OPS funciona de manera independiente e informa directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS por intermedio del Comité Ejecutivo. Excepto en lo que respecta a algunas cuestiones administrativas regulares, la Oficina de Ética no depende de manera directa de nadie en la Organización.

4. La misión general de la Oficina de Ética es proteger los intereses y la reputación de la Organización y su personal, lo que se logra de varias maneras distintas.

- a) Se requiere que el personal conozca el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS y aplicar sus principios en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera de la oficina.
- b) La Oficina de Ética está a disposición de los funcionarios para responder a sus consultas sobre una amplia gama de temas que pudieran dar lugar a una inquietud de índole ética.
- c) La Oficina de Ética dirige la formulación de nuevas políticas e iniciativas en la esfera de la ética y el cumplimiento de las normas. Esta labor ayuda a guiar a los funcionarios en la dirección correcta y establece los límites de lo que se considera un comportamiento aceptable en la Organización.
- d) La Oficina de Ética lleva a cabo periódicamente sesiones informativas y actividades de capacitación para sensibilizar a los funcionarios sobre las normas aplicables y las pautas de comportamiento ético.

5. La otra responsabilidad importante de la Oficina de Ética es realizar investigaciones a fin de establecer los hechos en las denuncias de conducta indebida. Esta esfera de responsabilidad abarca las investigaciones sobre las sospechas de fraude y corrupción, el uso indebido del cargo para beneficio personal, el acoso y otras presuntas faltas de índole ética. Además, la Oficina de Ética es responsable de investigar todos los casos de robo o pérdida de bienes y equipo de la Organización.

6. Un componente integral del programa de ética de la OSP es el servicio de ayuda sobre ética, administrado por un proveedor externo y supervisado por la Oficina de Ética. Este servicio de ayuda permite a los funcionarios hacer preguntas sobre aspectos éticos o denunciar presuntos casos de conducta indebida por medio de un sitio web exclusivo o de una línea telefónica gratuita desde cualquier país de la Región de las Américas. Está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la OPS (inglés, francés, portugués y español) y los usuarios pueden mantenerse en el anonimato si así lo desean.

7. La Oficina de Ética también tiene a su cargo las funciones de coordinación del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OSP (SGAIC), y de secretaría del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas.

8. Se destacan a continuación las principales actividades emprendidas y los resultados obtenidos en el 2012 en cada una de estas esferas.

### **Asesoramiento y orientación**

9. El personal de la OSP puede encontrarse a veces con situaciones en las cuales su responsabilidad hacia la Organización y sus intereses privados o personales pueden plantear un conflicto. En algunas situaciones, estos dilemas pueden ser poco claros y el

personal podría enfrentarse con una decisión difícil en cuanto a la mejor solución. Además, que parezca que hay un posible conflicto de intereses puede ser tan perjudicial como un conflicto real y, por consiguiente, el personal debe adoptar las medidas necesarias para abordar la situación.

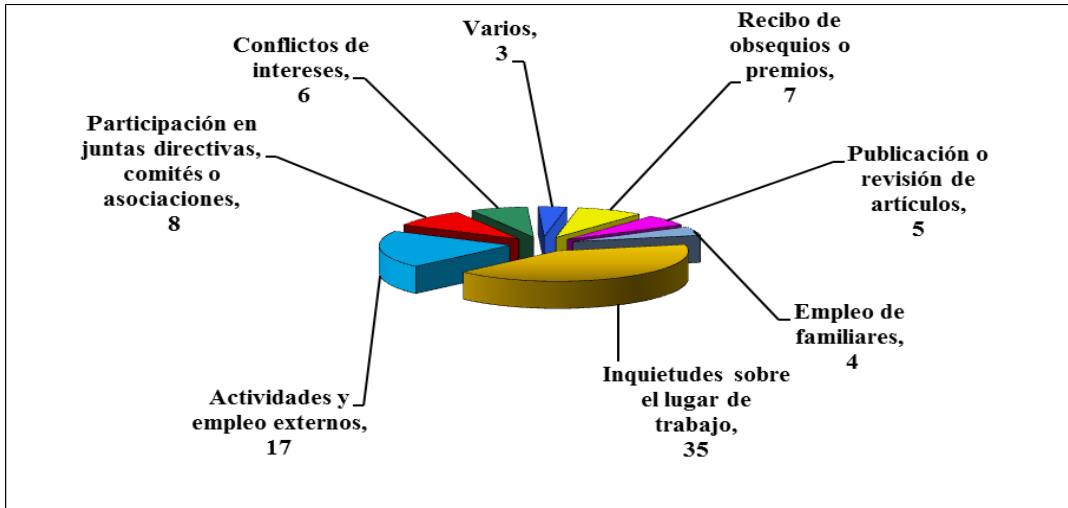
10. Los funcionarios de la OSP tienen diferentes vías por las que pueden resolver sus inquietudes o dilemas éticos. En primer lugar, pueden consultar las políticas aplicables a fin de tener una mayor comprensión del tema en cuestión o encontrar orientación al respecto. En concreto, pueden consultar el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, vigente desde enero del 2006, y las *Normas de conducta de la administración pública internacional* de la Comisión de Administración Pública Internacional. Estos documentos sirven como referencia importante para el personal a fin de ayudar a guiar a los funcionarios en sus decisiones diarias y de velar por que su actuación apoye la misión y demuestre los valores de la Organización.

11. En segundo lugar, el personal de la OSP puede comunicarse directamente con la Oficina de Ética para pedir orientación sobre la manera en que debe afrontar una situación específica. La orientación que proporciona la Oficina de Ética es independiente de la gerencia y, en la mayor parte de las situaciones, es vinculante para la persona en cuestión. Esto sirve para proteger tanto a la Organización como a la persona y ayuda a asegurar un enfoque uniforme al manejar las consultas sobre temas de ética.

12. En tercer lugar, la OSP también proporciona una opción a los funcionarios para hacer preguntas o consultas mediante el servicio de ayuda sobre ética. Esta opción es particularmente útil para el personal que prefiere presentar sus consultas de manera anónima.

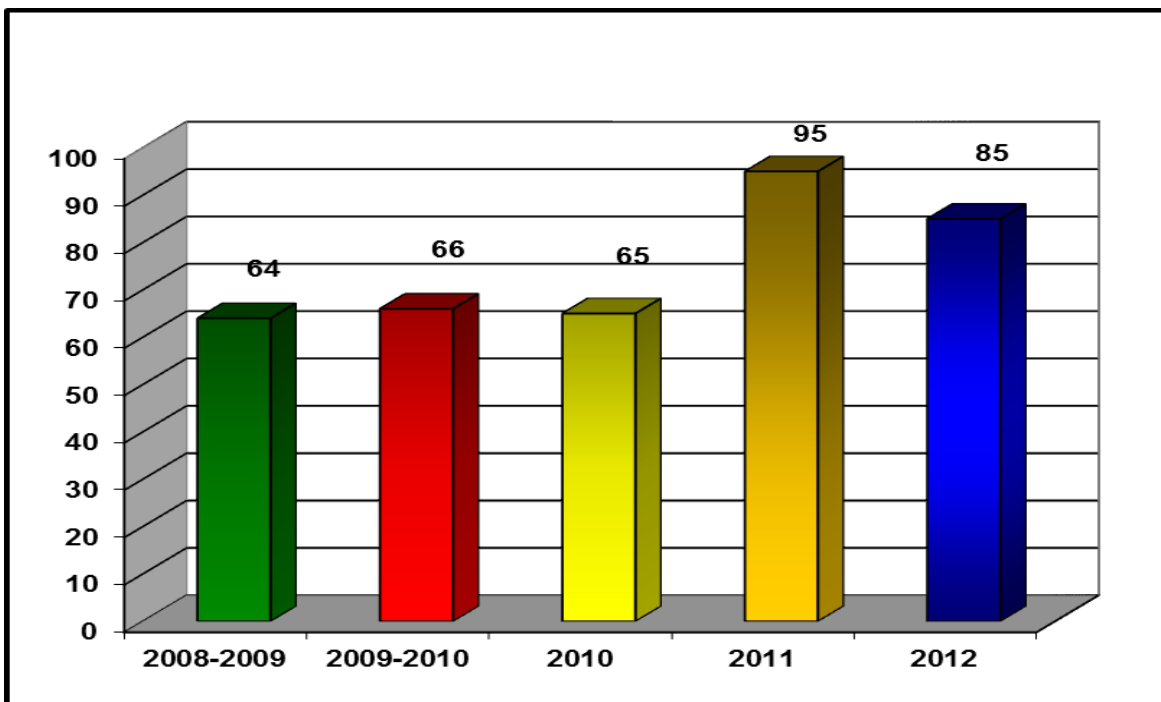
13. En el 2012, la Oficina de Ética respondió 85 consultas del personal sobre una variedad de temas. En la figura 1 se muestran las consultas recibidas en el 2012, por tipo de consulta.

**Figura 1. Consultas de funcionarios de la OSP, por tipo de consulta, año civil 2012**



14. El número de consultas recibidas en el 2012 disminuyó levemente en comparación con el 2011, como se muestra en la figura 2 a continuación.

**Figura 2. Consultas recibidas según el período abarcado por cada informe, 2008-2012**



15. La mayor parte de las consultas recibidas por la Oficina de Ética en el 2012 se relacionaron con inquietudes generales sobre el lugar de trabajo. Estas inquietudes abarcaban temas diversos, por ejemplo, un funcionario al que se le pedían favores personales en la oficina, otro funcionario que se iba temprano pero luego regresaba para trabajar horas extraordinarias, un gerente que estaba socavando el trabajo de una unidad, la legitimidad de un proceso de selección, la diseminación de rumores perjudiciales en el lugar de trabajo, el maltrato por parte de un gerente, cuestiones de relaciones personales en la oficina, y el empleo de familiares, entre otros asuntos.

16. En el 2012, la Oficina de Ética recibió 17 solicitudes de personal de la OSP sobre empleo u otra actividad fuera de la Organización, ya sea de manera remunerada o sin remunerar. Al considerar este tipo de solicitudes, la Oficina de Ética examina la situación de visado de la persona y, en consulta con el supervisor correspondiente, determina si la actividad o el empleo externos presenta un conflicto de intereses con el trabajo de la Organización, ya sea en cuanto al tiempo o las responsabilidades. En la mayoría de los casos, la Oficina de Ética no consideró que hubiese un conflicto y permitió a la persona proceder con el empleo externo. En un caso en particular, la Oficina de Ética determinó que había un conflicto en cuanto al tiempo ya que la persona en cuestión tenía otro trabajo de tiempo completo y también un trabajo a tiempo parcial fuera de la OSP. En consecuencia, se dio instrucciones a dicha persona de que redujera el volumen de trabajo externo a un nivel más manejable.

17. Además, la Oficina de Ética recibió ocho solicitudes de funcionarios de la OSP para integrar la junta directiva de alguna organización o asociación externa. Al analizar este tipo de solicitudes, la Oficina de Ética se asegura de que la participación de la persona no represente un conflicto de intereses con el mandato o la labor de la Organización. En consecuencia, por ejemplo, no autorizó a un funcionario a participar en una comisión nacional, dado que se consideró que esta participación podría comprometer la independencia de la Organización frente a las autoridades nacionales y conducir a un posible conflicto de intereses.

18. La Oficina de Ética recibió siete consultas relacionadas con obsequios de proveedores o abastecedores. En este tema, el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS estipula que un obsequio de una fuente externa solo puede aceptarse si “no es frecuente y tiene un valor mínimo”. Sobre la base de estos criterios, la Oficina de Ética determinó, por ejemplo, que un reloj de pared que costaba US\$ 550<sup>1</sup> debía devolverse al hotel que lo había obsequiado. En otros casos, la Oficina de Ética permitió que se conservasen los obsequios puesto que se consideraron objetos promocionales de valor mínimo.

---

<sup>1</sup> A menos que se indique otra cosa, todas las cifras monetarias en el presente informe/documento se expresan en dólares de los Estados Unidos.

19. Seis consultas se clasificaron como posibles conflictos de intereses e incluyeron solicitudes en relación con familiares participando en paneles o asistiendo a reuniones organizadas por la OPS, aceptación de financiamiento de una organización que estaba teniendo problemas éticos, y consultores con asignaciones superpuestas con otras organizaciones.

20. Se recibieron cuatro consultas sobre el posible empleo de familiares de funcionarios de la OSP en funciones. Como muchas otras organizaciones internacionales, la política de la OSP con respecto a la contratación de familiares es relativamente estricta para evitar el nepotismo o la apariencia de nepotismo. En consecuencia, normalmente no se puede emplear a familiares en la OSP a menos que haya tenido lugar un proceso de selección por concurso y no haya ningún otro candidato apropiado disponible.

21. Por último, se presentaron cinco consultas sobre la publicación de artículos fuera de la Organización.

### **Oportunidades de brindar orientación y capacitación**

22. La Oficina de Ética siguió proporcionando sesiones informativas sobre el Código de Principios Éticos y Conducta y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC) a diversos grupos del personal en el 2012. En concreto, se proporcionaron sesiones informativas grupales a:

- a) Todos los funcionarios de BIREME y de las representaciones de la OPS/OMS en Brasil y Paraguay.
- b) Los nuevos administradores en las representaciones de la OPS/OMS en Bolivia, Chile, Paraguay y Venezuela.
- c) Todos los funcionarios del Área de Desarrollo Sostenible y Salud Ambiental (SDE) en la sede de la OPS.

### **Investigaciones**

23. La otra función importante de la Oficina de Ética consiste en realizar investigaciones sobre los presuntos casos de conducta indebida e infracciones del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS. Estas investigaciones versan sobre diversos asuntos, que abarcan cuestiones como robo, fraude y corrupción, discriminación, acoso, represalias, uso indebido del tiempo, recursos o sistemas informáticos y otras presuntas transgresiones en el lugar de trabajo.

24. La Oficina de Ética desempeña una función claramente definida cuando lleva a cabo las investigaciones: su responsabilidad se limita a determinar los hechos mediante una investigación imparcial e independiente. Estas investigaciones, que son estrictamente de índole administrativa, tienen por objeto establecer los hechos y brindar a las

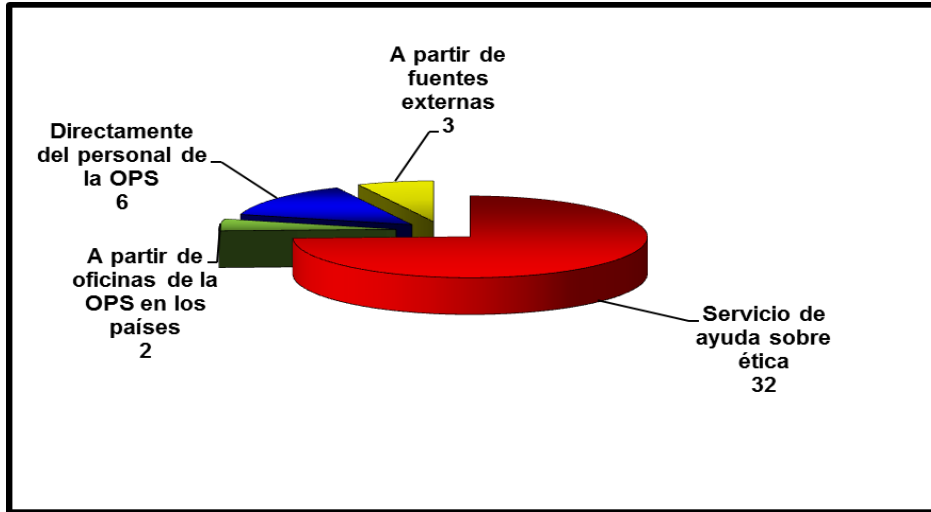
autoridades o el encargado de adoptar alguna decisión información suficiente para determinar si ha habido algún acto indebido.

25. Al recibir una denuncia por un presunto caso de conducta indebida, la Oficina de Ética primero determina si el tema entra dentro de su mandato. En ese caso, la Oficina examina la información suministrada y determina cómo proceder. En algunos casos, la Oficina sencillamente cerrará el caso si no hay indicio alguno de que algún funcionario de la OSP haya participado en el supuesto acto o si la información suministrada es insuficiente para tomar otras medidas. En otros casos donde la cuestión denunciada no plantea una inquietud grave de índole ética, la Oficina de Ética puede reunirse con la persona en cuestión y brindarle orientación o indicaciones para resolver el problema en cuestión. En los casos donde la naturaleza del acto merece una investigación, la Oficina de Ética puede llegar a la conclusión de que los hechos no sustentan la denuncia, de que no hay suficientes pruebas que sustenten la denuncia, o de que la denuncia está sustentada por las pruebas disponibles y lo más factible es que el hecho haya sucedido.

26. Los informes de estas investigaciones se remiten al Área de Gestión de Recursos Humanos para que adopten una decisión con respecto a la posibilidad de imponer sanciones administrativas o disciplinarias. Esto garantiza una separación adecuada de las funciones entre el que investiga los hechos y el que adopta las decisiones.

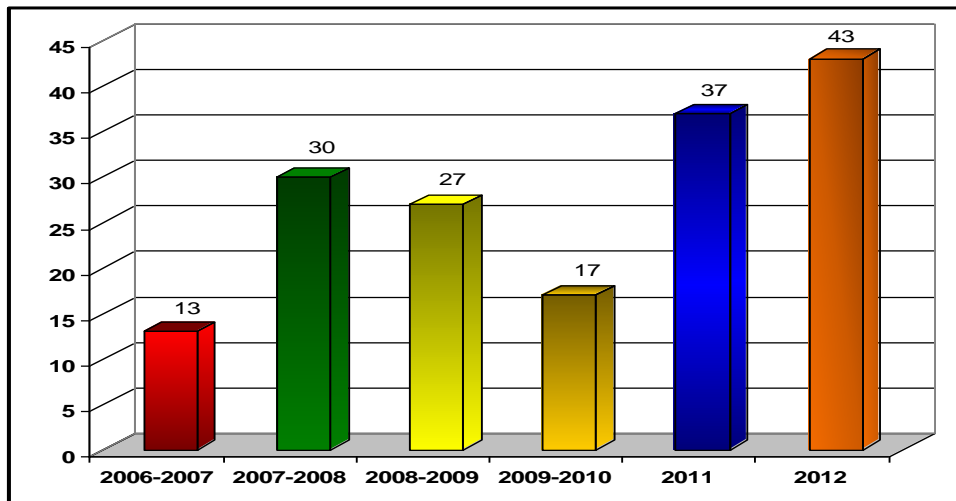
27. Durante el año civil 2012, la Oficina de Ética recibió 43 denuncias sobre comportamientos que planteaban posibles inquietudes de índole ética. Como se muestra en la figura 3 a continuación, 32 de estas denuncias se presentaron mediante el servicio de ayuda sobre ética. De estas 32 denuncias, 29 se presentaron de manera anónima. Por lo tanto, a diferencia de lo sucedido en años anteriores, la mayor parte de las denuncias presentadas en el 2012 mediante el servicio de ayuda fueron anónimas.

**Figura 3. Denuncias sobre comportamientos que planteaban inquietudes de índole ética, por el canal en que la Oficina de Ética recibió la información, 2012**



28. En la figura 4 se muestra el número de denuncias sobre inquietudes de índole ética recibidas del 2006 al 2012. A pesar de que ha habido un aumento en general del número de consultas recibidas en el 2012 en comparación con años anteriores, varias de las consultas recibidas en el 2012 se relacionaron con un mismo tema. Por lo tanto, aunque el número total de denuncias en el 2012 pareciera ser mayor que en años anteriores, el hecho de que se recibieron múltiples denuncias sobre el mismo tema significa que el número de nuevos casos recibidos en el 2012 fue en realidad menor que en años anteriores.

**Figura 4. Número de denuncias sobre inquietudes de índole ética recibidas por la Oficina de Ética, del 2006 al 2012**





29. En el 2012, la Oficina de Ética finalizó su examen de los siguientes asuntos que se pusieron en su conocimiento y presentó informes de investigación cuando correspondía:

- a) una presunta relación indebida entre un supervisor y un subordinado;
- b) un funcionario que estaba presuntamente molestando a un colega en la misma unidad de trabajo;
- c) un funcionario que estaba presuntamente llevando a cabo un negocio personal y mirando películas durante el horario de trabajo;
- d) el nombramiento de una persona que estaba presuntamente involucrada en una relación personal con un pariente de un miembro del personal en funciones;
- e) la participación presuntamente no autorizada de un funcionario en un proceso de selección;
- f) una denuncia de que algunas personas estaban presuntamente vendiendo vacunas en el mercado negro;
- g) tres quejas formales de acoso contra supervisores;
- h) un funcionario que estaba presuntamente tomando imágenes inapropiadas de las mujeres en la oficina y mirando material pornográfico en una computadora de la oficina;
- i) presunto plagio en una publicación presentada a una entidad externa;
- j) un funcionario que fue presuntamente negligente al no hacer una copia de seguridad de la computadora de una oficina, lo que dio lugar a la pérdida de archivos y programas.

30. La Oficina de Ética también está investigando los siguientes asuntos, que se denunciaron en el 2012 pero todavía no se han cerrado:

- a) dos funcionarios que están presuntamente recibiendo tratamiento preferencial de parte de sus gerentes;
- b) dos funcionarios que están presuntamente usando el título de “doctor” sin un sustento adecuado;
- c) cuatro quejas formales de acoso contra distintos supervisores;
- d) dos denuncias de funcionarios que viajan a menudo en comisión de servicios sin ninguna justificación evidente;
- e) un funcionario cuyo contrato presuntamente se rescindió de manera injustificada;
- f) un funcionario que recibió pago por horas extraordinarias a pesar de que aparentemente no trabajó ninguna hora extraordinaria;

- g) contratación de consultores que son presuntamente amigos del gerente a cargo del proceso de selección;
- h) funcionarios viajando en comisión de servicios para asistir a reuniones sin ninguna justificación evidente;
- i) un supervisor que está empleando mal el tiempo de trabajo oficial al llegar tarde al trabajo e irse temprano;
- j) la contratación de un presunto amigo para llevar a cabo un proyecto;
- k) la contratación de un jubilado sin ninguna razón evidente; y
- l) un proyecto que se eliminó presuntamente sin autorización de una oficina de la OPS y se transfirió a una entidad externa.

31. Sobre la base del resultado de las investigaciones que se terminaron en el 2012, se despidió sumariamente a una persona de la Organización por conducta indebida.

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

32. La Oficina de Ética actúa como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC). El SGAIC se estableció en el 2007 y abarca todos los recursos que se ocupan de la integridad y la resolución de conflictos en un sistema único, para que sean más accesibles y eficaces, y sean comprendidos más fácilmente por el personal.

33. Los miembros<sup>2</sup> del SGAIC se reunieron en 10 ocasiones distintas en el 2012 y las reuniones se centraron principalmente en la formulación de una política revisada sobre la prevención y la resolución del acoso en el lugar de trabajo.

34. La OPS ha tenido una política formal sobre la prevención y la resolución del acoso en el lugar de trabajo desde el 2004. Como parte de los esfuerzos permanentes de la Organización para proporcionar un lugar de trabajo respetuoso para los funcionarios, la Oficina de Ética encabezó la formulación de una política revisada sobre la prevención y la resolución del acoso en el lugar de trabajo, que culminó con la publicación de una política más progresista en septiembre del 2012.

35. Los aspectos más destacados de esta política revisada son los siguientes:

- a) Los tipos de comportamiento que podrían constituir acoso se ampliaron más allá del acoso personal y sexual para incluir la intimidación, el abuso de poder y el ambiente de trabajo hostil.

---

<sup>2</sup> Los miembros del SGAIC son la Oficina de Ética, la Oficina de Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Área de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal.

- b) Como en otros tipos de denuncia de conducta indebida, la Oficina de Ética se convirtió en el punto de recepción de todas las denuncias formales de acoso.
- c) Se elaboró un nuevo formulario de denuncia acoso en el lugar de trabajo para facilitar la denuncia formal de casos de acoso.
- d) Dado que no todos los comportamientos inapropiados representan necesariamente un caso de conducta indebida, se ampliaron las medidas para abordar estos comportamientos a fin de incluir la posibilidad de recibir orientación, entrenamiento o capacitación, una advertencia verbal o por escrito y de brindar una disculpa por escrito.

36. Como se indicó en el informe del año pasado, en noviembre del 2011 se seleccionó un nuevo presidente externo de la Junta de Apelación de la OPS. El señor Víctor Rodríguez, quien fuera anteriormente Secretario del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en Ginebra, se convirtió en la primera persona ajena a la Organización en asumir esta importante función institucional. El señor Rodríguez empezó su labor en febrero del 2012 y la Junta de Apelación recientemente constituida consideró algunos casos de apelación durante el año.

37. Bajo la conducción del Presidente de la Junta de Apelación, y con la participación de la Oficina de Ética como entidad coordinadora del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS, en el 2012 se redactó el nuevo reglamento interno de la Junta de Apelación, que se publicará en el 2013 cuando haya terminado el proceso de examen interno.

### **Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas**

38. La Oficina de Ética también es a la vez miembro y secretaría del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas, instituido en mayo del 2009.<sup>3</sup> El mandato de este Comité es ayudar a prevenir la pérdida, la malversación o el robo de los recursos de la OPS mediante la debida detección y gestión de los riesgos de índole financiera. Este mandato también ayuda a garantizar que se notifiquen, se investiguen y se resuelvan adecuadamente todos los casos conocidos de este tipo.

39. Este Comité se ocupa de los casos de conducta indebida que involucran a funcionarios de la OPS, pero solo cuando hay una pérdida financiera directa para la Organización.

---

<sup>3</sup> El presidente del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas es el Director de Administración; el Comité está además integrado por el Asesor Jurídico, el Auditor General de la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación, el Gerente del Área de Gestión de Recursos Financieros, el Oficial de Seguridad de la Información y el Jefe de la Oficina de Ética, que también actúa como secretario.

40. En su calidad de secretaria de este Comité, la Oficina de Ética es el punto focal para todos los casos de robos y pérdidas que ocurren en la Organización. En consecuencia, toda pérdida o robo de bienes, activos o equipo de la OPS debe denunciarse directamente ante la Oficina de Ética.

41. Tras examinar los robos y las pérdidas en años anteriores, el Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas llegó a la conclusión de que algunos de estos casos podrían haberse evitado si las personas en cuestión hubieran prestado un grado razonable de atención y hubieran protegido con la diligencia debida los bienes y activos de la Organización frente a las pérdidas y robos. En consecuencia, el Comité decidió instituir una política para responsabilizar al personal por el reemplazo o la reparación de todo equipo que se pierda, se dañe, se destruya o sea robado como consecuencia de algún tipo de negligencia o una falta de conducta intencional.

42. La Oficina de Ética dirigió la formulación de esta nueva política, lo que dio lugar a la entrada en vigencia de las [\*Normas de rendición de cuentas relativa a los bienes de la Organización\*](#) en julio del 2012. De conformidad con esta política, ahora se puede requerir que el personal de la OPS reembolse a la Organización por el costo del recurso si no se tomaron medidas razonables para proteger los bienes y el equipo de la OPS ante pérdidas o robos.

43. En el 2012, la Oficina de Ética recibió 21 denuncias de pérdida o robo de recursos o equipo de la OPS y de uso fraudulento de las tarjetas de crédito institucionales o de viaje de la OPS por parte de personas que no eran titulares de estas tarjetas. En el 2012 no se recibió ninguna denuncia de fraude o corrupción que involucrase a funcionarios de la OPS.

44. A continuación se describen las denuncias de robos y pérdidas y de uso indebido de tarjetas de crédito institucionales o de viaje de la OPS en el 2012 por parte de personas que no eran titulares de estas tarjetas, que se incluyeron en el Informe Financiero del Director correspondiente al 2012:

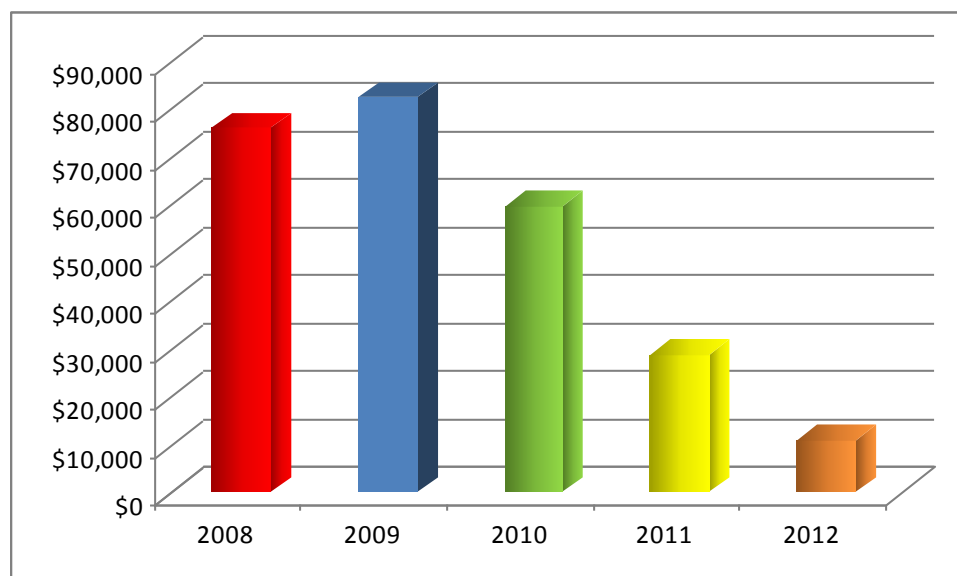
- a) Una denuncia de que se violentaron dos cajas de seguridad en una oficina en un país, lo que dio lugar al robo de \$182 en dinero en efectivo y la destrucción de las dos cajas de seguridad, de un valor de \$1.651.
- b) Dieciséis denuncias de robo o pérdida de computadoras portátiles, teléfonos celulares inteligentes, radios y otro tipo de equipo, por un total de \$9.135.
- c) Tres denuncias con respecto al uso fraudulento de tarjetas de crédito para compras o viajes de la OPS por personas ajenas a la Organización que no eran titulares de las tarjetas. Los cargos no autorizados fueron reembolsados en su totalidad por las instituciones financieras con las que trabaja la OPS, por lo que no hubo pérdida alguna para la Organización.

d) Una denuncia sobre un intento de uso indebido de cheques.

45. La Oficina de Ética investigó tres de los casos que involucraban computadoras portátiles y llegó a la conclusión de que un funcionario había sido negligente en uno de los casos puesto que había dejado desatendida una computadora portátil de la OPS en una sala de conferencias de un hotel, de donde fue robada. En este caso, se solicitó al funcionario en cuestión que hiciera un reembolso parcial del costo de la computadora portátil. En los otros dos casos, la Oficina de Ética determinó que el robo de las computadoras portátiles había estado fuera del control de los funcionarios. En consecuencia, no se consideró que hubiera responsabilidad personal en esos otros dos casos.

46. En la figura 5 se muestra el número anual de denuncias de fraude, robo y pérdida de activos del 2008 al 2012.

**Figura 5. Valor monetario de los casos de fraude, robo y pérdida por año, del 2008 al 2012**



### Otras actividades

47. En el 2012, la Oficina de Ética se convirtió en una entidad independiente en el Sistema de Planificación, Programación, Seguimiento y Evaluación de la Región de las Américas (AMPES), con su propio presupuesto y mayor autonomía para gastar sus propios fondos y entablar contratos.

48. La Oficina de Ética emitió un boletín de información general en julio del 2012 acerca de la elección del nuevo Director de la OSP, en el que recomendó al personal que

mantuviera la neutralidad y objetividad durante el proceso de elección, y que no participase en ninguna actividad de campaña en nombre de ninguno de los candidatos, incluida la recaudación de fondos, la promoción de un candidato particular con funcionarios gubernamentales, la organización de eventos sociales o la participación en cualquier otra actividad asociada con el proceso de elección que no estuviera relacionada con sus responsabilidades oficiales en la OPS. También se informó al personal que solo los avisos o artículos publicados o respaldados por el Área de Gestión de Conocimientos y Comunicación (KMC) podrían colocarse en los sitios web oficiales de la OPS.

### **Actividades futuras**

49. En julio del 2012, la oficina de compras de la OSP emitió, en nombre de la Oficina de Ética, una solicitud de propuestas dirigida a seis empresas a fin de invitarlas a presentar propuestas para: *a)* examinar y rediseñar el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS; *b)* realizar una encuesta del clima institucional; *c)* preparar un programa de capacitación hecho a medida sobre el Código revisado e impartir programas comerciales de capacitación; y *d)* automatizar los distintos formularios y procesos en la Oficina de Ética. Se recibieron cuatro propuestas y se está en proceso de seleccionar a un proveedor para llevar a cabo estas actividades, que se ejecutarán en el 2013.

50. En el informe del año pasado se informó que la Oficina de Ética había elaborado un nuevo cuestionario de declaración de conflictos de intereses. Este cuestionario contiene varias secciones diferenciadas que comprenden desde el empleo de familiares hasta las actividades y el empleo externos, con un énfasis específico en áreas que pudieran plantear un conflicto de intereses directo con el mandato y la labor de la Organización. Este formulario todavía debe automatizarse, tras lo cual se enviará electrónicamente a algunos funcionarios seleccionados en la Organización.

51. La Oficina de Ética también tiene la intención de emitir una serie de folletos para suministrar información y orientación a los funcionarios de la OSP sobre diversos temas. En el 2012, la Oficina empezó a elaborar un folleto sobre “Cero tolerancia frente al fraude y la corrupción”, que se distribuirá en el 2013. Además, sobre la base de una recomendación del Comité de Auditoría de la OPS, también elaborará una serie de folletos similares sobre otros temas, como los conflictos de intereses, las actividades y el empleo externos, y los obsequios y las atenciones sociales.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

52. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, solicite toda información o aclaración que considere pertinente sobre el trabajo o las actividades de la Oficina de Ética durante el año pasado, y proporcione mayor orientación a la Organización según lo estime conveniente.



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
*Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina Regional del*  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE152/7 (Esp.)

Anexo

<b>PLANTILLA ANALÍTICA PARA VINCULAR LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA CON LOS MANDATOS INSTITUCIONALES</b>
<b>1. Punto del orden del día:</b> 3.4 Informe anual de la Oficina de Ética (2012)
<b>2. Unidad a cargo:</b> Oficina de Ética
<b>3. Funcionario a cargo:</b> Philip MacMillan
<b>4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:</b>  No corresponde.
<b>5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017:</b>  No corresponde.
<b>6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2013:</b>  El Objetivo Estratégico 16 y el RPR 16.3 relativos a las normas y los procedimientos que promueven, entre otras cosas, el comportamiento ético del personal de la Organización. El indicador 16.3.6 hace referencia directa al trabajo de la Oficina de Ética puesto que sirve para medir el número de consultas que se reciben del personal y evaluar el nivel general de conciencia sobre el comportamiento ético.
<b>7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas:</b>  No corresponde.
<b>8. Repercusiones financieras de este punto del orden del día:</b>  La Oficina de Ética presentará una solicitud de fondos para ejecutar las actividades descritas en el apartado sobre actividades futuras del presente informe.

