

154.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 16 al 20 de junio del 2014

Punto 3.4 del orden del día provisional

CE154/7

17 de abril del 2014

Original: inglés

INFORME ANUAL DE LA OFICINA DE ÉTICA (2013)

Introducción

1. La Oficina de Ética, establecida en mayo del 2006, sigue fomentando la conducta ética en la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina), proporcionando orientación y asesoramiento al personal, y velando por el cumplimiento de los principios del comportamiento ético enunciados en el Código de Principios Éticos y Conducta de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). En consonancia con el compromiso de la administración actual con la transparencia, la confianza, la integridad y la ética, la Oficina de Ética desempeña un papel importante al ayudar a configurar la cultura ética de la Organización y al integrar los principios establecidos en el Código de Principios Éticos y Conducta en la práctica profesional cotidiana de las 2.000 personas, aproximadamente, que trabajan para la Organización en la Región de las Américas.
 2. En el presente informe se ponen de relieve las actividades y los logros de la Oficina de Ética en el 2013, entre ellos: *a)* las consultas de miembros del personal de la Oficina; *b)* las denuncias de faltas de conducta que se recibieron e investigaron, incluidas las que se hicieron por medio del servicio telefónico de ayuda sobre ética; *c)* una nueva iniciativa que se llevó a cabo para combatir el fraude y la corrupción; y *d)* las medidas que se tomarán para continuar mejorando la cultura ética en la Organización.
 3. En este informe también se señalan los retos enfrentados por la Oficina de Ética y los recursos necesarios para que el programa de ética sea eficaz y progresivo y se ciña a normas profesionales estrictas. Incumbe a la Oficina de Ética promover y defender los principios de *a)* lealtad a las metas de la Organización; *b)* integridad, honradez e imparcialidad; *c)* transparencia y justicia; *d)* respeto por los demás; *e)* independencia con respecto a influencias externas; y *f)* tolerancia de distintas culturas y puntos de vista. A fin de cumplir con sus responsabilidades en estas áreas, la Oficina de Ética necesita apoyo institucional y financiero continuo de la Organización.
-

Situación y funciones

4. La Oficina de Ética rinde cuentas directamente a los Cuerpos Directivos de la OPS por medio del Comité Ejecutivo. Excepto por los asuntos administrativos corrientes, la Oficina de Ética no tiene una relación de dependencia directa con nadie en la Oficina. Como entidad independiente en la Organización, la Oficina de Ética tiene completa autoridad y autonomía para cumplir su misión sin ninguna limitación interna o presiones externas.

5. Se espera que todo funcionario de la OPS se ciña a los principios del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS en sus actividades diarias, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. La misión de la Oficina de Ética es promover principios estrictos de ética y un entorno interno de trabajo caracterizado por la confianza, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Esta misión se cumple de diversas maneras:

- a) La Oficina de Ética ayuda al personal a familiarizarse con el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS por medio de capacitación, folletos y boletines.
- b) La Oficina de Ética está disponible para responder a consultas del personal sobre cualquier asunto que pueda tener implicaciones éticas o dar lugar a preocupaciones de índole ética.
- c) Para guiar al personal en la dirección correcta y proteger los intereses de la Organización, la Oficina de ética elabora nuevas políticas e iniciativas sobre las últimas tendencias y nuevas áreas de interés en el campo de la ética y el cumplimiento de la normativa.
- d) Al aclarar los límites del comportamiento aceptable por medio de actividades de orientación y capacitación, la Oficina de Ética fomenta la conciencia ética y una apreciación adecuada de las normas y políticas de la Organización a fin de que sea más probable que el personal las cumpla a largo plazo.

6. Además de proporcionar orientación, asesoramiento y capacitación, la Oficina de Ética investiga denuncias de faltas de conducta, incluidas las denuncias de fraude y corrupción, abuso del cargo para beneficio personal, malversación de recursos, acoso y otras presuntas violaciones de la ética, así como todos los casos de robo o pérdida de activos y equipo de la Organización.

7. Un elemento esencial para todo programa eficaz de ética es una línea segura de comunicación que el personal pueda usar para expresar inquietudes de forma anónima y sin temor a represalias. El servicio de ayuda sobre ética de la OPS, administrado por un proveedor externo y supervisado por ETH, permite a los funcionarios hacer preguntas sobre cuestiones de ética o denunciar faltas de conducta por medio de un sitio web dedicado exclusivamente para este fin o de un número de teléfono para llamadas gratuitas desde cualquier país de la Región de las Américas. El servicio de ayuda sobre ética está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la Organización (inglés, francés, portugués y español), y los usuarios pueden mantenerse en el anonimato si lo desean.

8. La Oficina de Ética también desempeña las funciones de coordinador del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la Oficina Sanitaria Panamericana y de secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas.

9. A continuación se destacan las principales actividades realizadas y los resultados obtenidos por la Oficina de Ética en el 2013 en relación con cada una de las funciones principales descritas anteriormente.

Asesoramiento y orientación

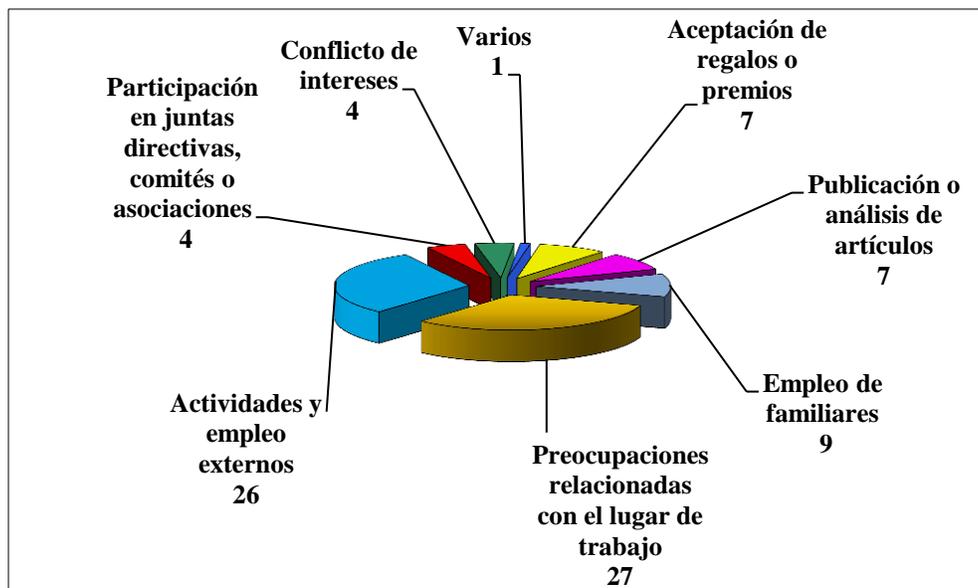
10. A veces se plantean situaciones en las cuales los intereses particulares o individuales del personal interfieren o parecen interferir en sus responsabilidades con respecto a la Organización. El personal tiene la responsabilidad fundamental de cerciorarse de que su comportamiento y sus acciones no creen un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses. Sin embargo, no siempre resulta claro qué situaciones dan lugar a un conflicto de intereses. La función de la Oficina de Ética en esos casos es guiar al personal en la dirección correcta y proporcionar asesoramiento concluyente sobre la mejor manera de proceder.

11. El personal de la Oficina tiene tres opciones principales para resolver dilemas o inquietudes de índole ética:

- a) Puede consultar las políticas aplicables, entre ellas el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS y las *Normas de conducta de la administración pública internacional* de la Comisión de Administración Pública Internacional, a fin de obtener información u orientación sobre el asunto en consideración.
- b) Puede comunicarse con ETH directamente para pedir asesoramiento sobre la forma de encarar una situación particular.
- c) Puede hacer una pregunta o consulta por medio del servicio de ayuda sobre ética y mantenerse en el anonimato si lo desea.

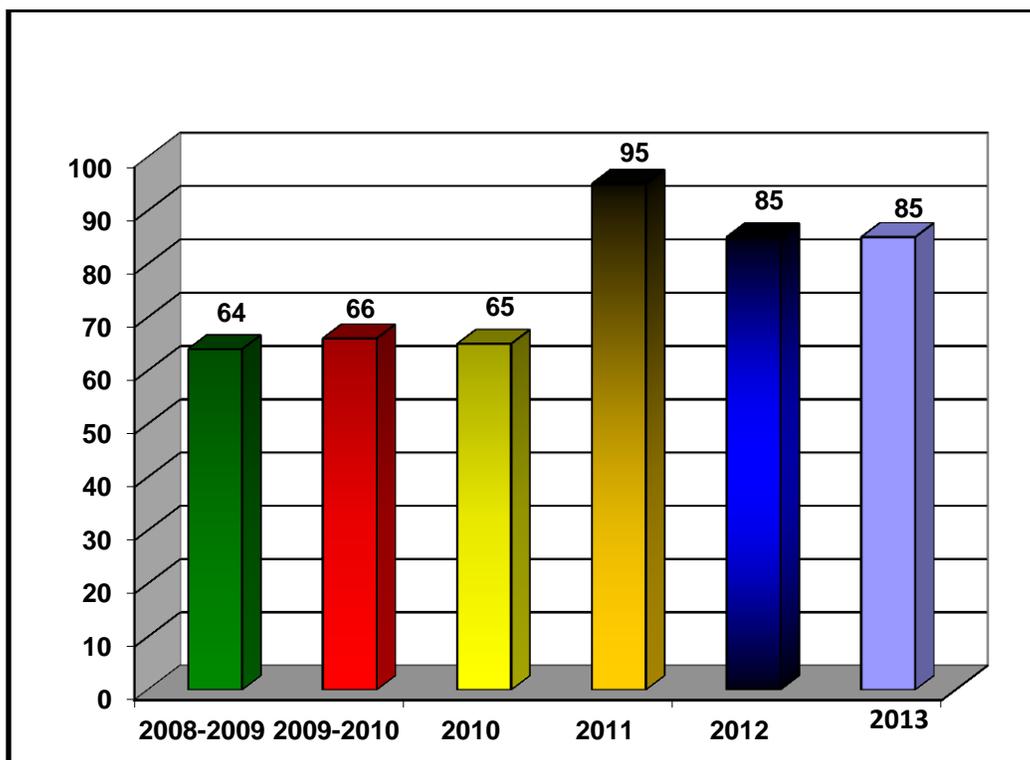
12. En el 2013, la Oficina de Ética respondió a 85 consultas del personal sobre diversos asuntos. Las consultas recibidas en el 2013 se muestran en la figura 1.

Figura 1. Consultas del personal de la Oficina, por tipo de consulta, año civil 2013



13. El número de consultas recibidas en el 2013 fue igual al del 2012, como se muestra en la figura 2 a continuación.

Figura 2. Consultas recibidas, por período de notificación, 2008-2013



14. En el 2013, las 27 consultas relacionadas con el lugar de trabajo abarcaron diversos temas, entre ellos inquietudes acerca de la asistencia, prórrogas de contratos, el pago de prestaciones y asignaciones, y controversias interpersonales.

15. La Oficina de Ética recibió 26 consultas en el 2013 sobre actividades o empleo externos de funcionarios de la OPS. En comparación, en el 2012 se recibieron 17 consultas de este tipo. ETH cree que esta tendencia a un aumento de las averiguaciones sobre actividades y empleo externos es indicativa de un personal polifacético con intereses crecientes fuera del trabajo y la voluntad de participar en la comunidad. ETH lo considera como una tendencia positiva que puede ayudar a mejorar la visibilidad y la imagen de la Organización siempre que la actividad concuerde con sus principios de ética. Algunas de estas consultas estaban relacionadas, por ejemplo, con la enseñanza en una universidad local, el trabajo en establecimientos minoristas los fines de semana, clases de gimnasia durante la hora del almuerzo y la participación en una comisión nacional electoral (que no se permitió, ya que el personal de la OPS no puede participar en actividades políticas).

16. Además, la Oficina de Ética recibió cuatro consultas de funcionarios de la Oficina sobre la posibilidad de ser miembro de la junta directiva de una organización o asociación externa. Al considerar las consultas de este tipo, ETH se cerciora de que la participación de la persona no dé lugar a un conflicto de intereses con el mandato o el trabajo de la Organización.

17. La Oficina de Ética recibió siete consultas relacionadas con regalos de proveedores. En ese sentido, el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS señala que se pueden aceptar obsequios de fuentes externas solo si “el regalo no es frecuente y tiene un valor mínimo”. Basándose en estos criterios, la Oficina de Ética determinó, por ejemplo, que no se podían aceptar dos cámaras web de una empresa que estaba compitiendo para hacer negocios con la OPS. En otro caso se le permitió a un funcionario participar en una encuesta remunerada ya que la compañía que la realizaba iba a donar lo que recaudara a la entidad de beneficencia que el funcionario designara. En otro caso, una asociación nacional que tenía un acuerdo de cooperación técnica y una larga trayectoria de asociación con la OPS donó un iPad. En este caso se le permitió a la oficina en cuestión conservar el iPad para uso oficial, ya que habría resultado incómodo devolver el obsequio a un asociado tan importante.

18. Cuatro consultas fueron clasificadas como posibles conflictos de intereses. Involucraban a familiares que participaban en paneles o asistían a reuniones organizadas por la OPS, personal que aceptaba fondos de una organización que estaba teniendo problemas de ética y consultores que realizaban trabajos que se superponían con el trabajo que hacían para otras organizaciones.

19. Se recibieron nueve consultas acerca del posible empleo de familiares o parientes de funcionarios de la Oficina en ejercicio. Debido a las connotaciones negativas que rodean al nepotismo, normalmente no se puede dar empleo a parientes de funcionarios de

la Oficina. Una excepción sería una persona que participe en un concurso para un cargo especializado para el cual no haya otro candidato igualmente idóneo.

20. Por último, se recibieron siete consultas sobre la publicación de artículos fuera de la Organización.

Oportunidades para recibir orientación y capacitación

21. En el 2013, la Oficina de Ética realizó sesiones informativas sobre el Código de Principios Éticos y Conducta y el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) de la OPS para los siguientes grupos del personal:

- a) todo el personal de la Representación de la OPS en Barbados, el 5 de marzo del 2013;
- b) un grupo de pasantes nuevos, el 21 de junio del 2013;
- c) todo el personal de Gestión de Recursos Financieros en la sede de la OPS, el 6 de agosto del 2013;
- d) nuevos administradores de representaciones de la OPS en la sede de la OPS, así como en las Bahamas y en Bolivia, el 31 de octubre del 2013; y
- e) todo el personal de la Representación de la OPS en Bolivia, el 3 de diciembre del 2013.

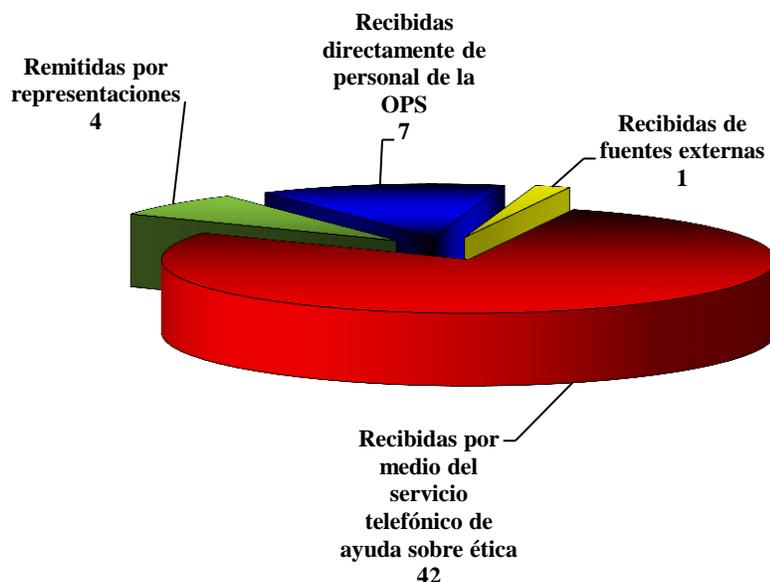
Investigaciones

22. La otra función principal de la Oficina de Ética es investigar denuncias específicas de faltas de conducta y presuntas irregularidades o infracciones del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS.

23. La función de la Oficina de Ética al realizar investigaciones se limita a la determinación de los hechos mediante una averiguación imparcial e independiente. Estas investigaciones son de índole estrictamente administrativa y su finalidad es sacar a la luz los hechos. Los informes de las investigaciones se presentan normalmente al Área de Gestión de Recursos Humanos para que los examine y tome una decisión con respecto a los méritos de la denuncia y la posible aplicación de medidas administrativas o disciplinarias. Este procedimiento garantiza la debida separación de funciones entre el investigador de los hechos y la instancia decisoria.

24. En el 2013, la Oficina de Ética recibió 54 denuncias de actos que planteaban posibles preocupaciones de índole ética. Tal como se muestra en la figura 3, 42 de estas denuncias se hicieron por medio del servicio de ayuda sobre ética. De estas 42 denuncias, 38 fueron anónimas. Por lo tanto, igual que en el 2012, la mayoría de las denuncias hechas en el 2013 por medio del servicio de ayuda fueron anónimas.

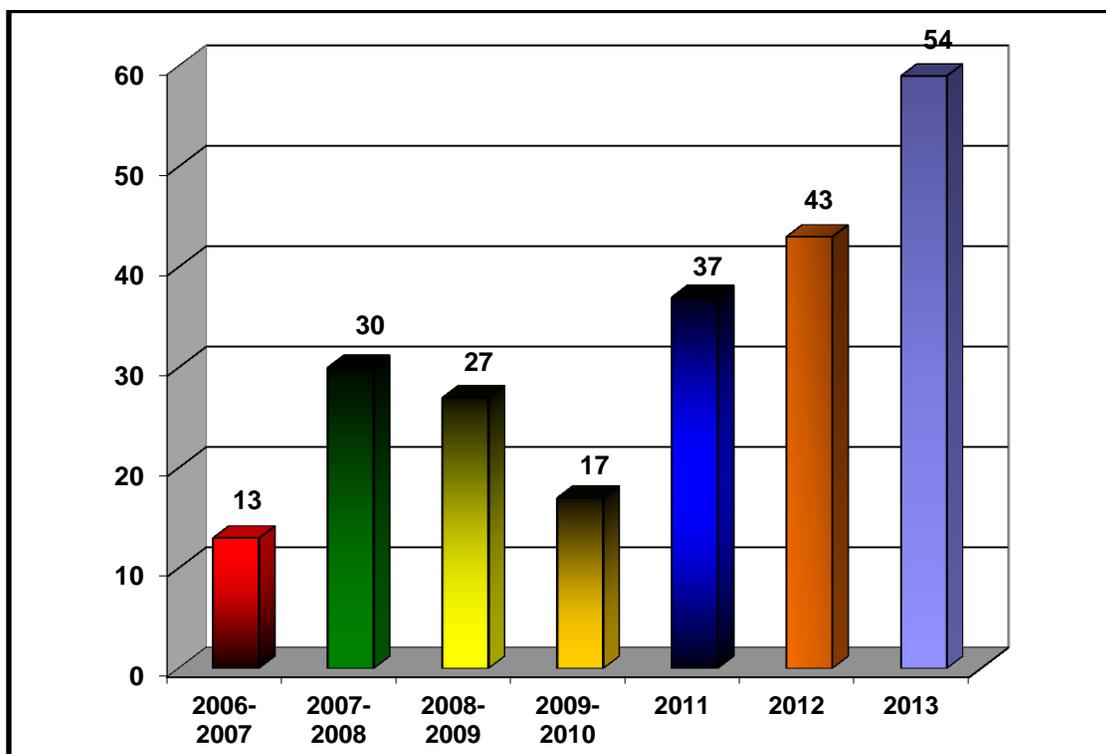
Figura 3. Denuncias de actos que planteaban preocupaciones de índole ética, según la forma en que fueron recibidas por la Oficina de Ética, 2013



25. En la figura 4 se muestra el número de denuncias relacionadas con preocupaciones de índole ética recibidas del 2006 al 2013. Aunque en el 2013 hubo un aumento general de las denuncias recibidas en comparación con años anteriores, muchas denuncias recibidas en el 2013 estaban relacionadas con el mismo asunto. No obstante, estas denuncias fueron abordadas individualmente porque se habían hecho de forma anónima por medio del servicio de ayuda sobre ética y no se sabía si provenían de la misma persona o si habían sido hechas por distintas personas.

26. Contando las denuncias múltiples sobre el mismo asunto, la Oficina de Ética recibió información en el 2013 sobre 30 asuntos nuevos que planteaban posibles preocupaciones de índole ética. En vista de que se están presentando denuncias duplicadas en relación con los mismos asuntos, la Oficina de Ética considerará si sería preferible más adelante notificar el número de casos nuevos que recibe, en vez del número de denuncias como se hace actualmente.

Figura 4. Número de denuncias relacionadas con preocupaciones de índole ética recibidas por la Oficina de Ética, del 2006 al 2013



27. En el 2013, la Oficina de Ética llevó a cabo una investigación sobre un caso de fraude financiero que concernía a un funcionario de la Oficina. Este caso estaba relacionado con irregularidades en la solicitud de reembolso de gastos de viaje de licencia en el país de origen del funcionario.

28. Las otras investigaciones principales realizadas por la Oficina de Ética en el 2013 correspondieron a denuncias de acoso presentadas por funcionarios contra supervisores u otros miembros del personal de la Oficina. En estas quejas formales de acoso, los denunciantes alegaron que sus supervisores creaban un entorno de trabajo hostil, mostraban favoritismo y trato preferencial con otros miembros del personal, les habían suprimido indebidamente responsabilidades propias de su puesto, habían recurrido a la intimidación o habían abusado de su autoridad.

29. Algunas de las quejas de acoso investigadas por la Oficina de Ética incluían denuncias de acoso sexual, hechas tanto por personal masculino como femenino, que implicaban a supervisores y otras personas que trabajaban para la Oficina (la *Política de la OPS en materia de prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo* se extiende a todas las personas que trabajan en la Organización, independientemente del tipo de contrato o su duración). El acoso sexual denunciado consistía en el envío de fotografías inapropiadas, insinuaciones sexuales importunas y acoso sexual de tipo *quid*

pro quo, que se produce cuando se condicionan prestaciones laborales, entre ellas el empleo, ascensos, aumentos de sueldo, la asignación de tareas, evaluaciones del desempeño y otras condiciones del empleo, a la concesión de favores sexuales. El acoso sexual denunciado tuvo lugar tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

30. La Oficina de Ética también investigó situaciones que consistían en una supuesta relación romántica entre un supervisor y un subordinado. De acuerdo con el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, se debe revelar toda relación romántica entre funcionarios que ocupan cargos jerárquicos y sus subordinados, ya que tales relaciones pueden tener efectos adversos en el entorno de trabajo, llevar al favoritismo y trato preferencial, influir en la capacidad del supervisor para mantener la imparcialidad y la transparencia, y dar lugar a la revelación no autorizada de información confidencial o delicada.

31. Además, la Oficina de Ética recibió información sobre el posible uso indebido de recursos de la OPS, entre ellos los sistemas de información de la Organización, sus vehículos oficiales y choferes. El uso indebido de recursos de la OPS acarrea un costo para la Organización y puede tener un efecto perjudicial en su reputación. ETH investiga todas las denuncias de uso indebido a fin de que los funcionarios no usen recursos de la OPS con fines indebidos, como ver o descargar contenido inadecuado de la internet, y de impedir que el personal abuse de ciertos privilegios, como los viajes de licencia en el país de origen y otras prestaciones y derechos relacionados con el trabajo.

32. En el 2013, ante la falta de un mediador a partir de abril, la Oficina de Ética se ocupó de varios asuntos que normalmente corresponderían al ámbito de competencia de la Oficina del Mediador. Estos asuntos estaban relacionados con prestaciones, asignaciones, condiciones de trabajo y relaciones entre supervisores, subordinados y colegas que podrían haberse resuelto mediante el diálogo o la mediación. ETH proporcionó un entorno confidencial para que los miembros del personal de la Oficina pudieran plantear problemas que estaban teniendo en el trabajo y facilitó conversaciones y reuniones en la medida de lo necesario para ayudar a resolver algunos de estos problemas. Con el nombramiento de un nuevo mediador en enero del 2014, los asuntos de ese tipo serán abordados nuevamente por su oficina.

33. Sobre la base de los resultados de las investigaciones realizadas en el 2013, una persona fue destituida sumariamente de la Organización por falta grave de conducta.

Fraude, robo y pérdida de bienes de la OPS

34. La Oficina de Ética también es el punto focal para todos los casos de fraude, robo y pérdida de bienes, activo o equipo de la OPS, y el personal debe notificar todo caso sospechoso directamente a la Oficina de Ética.

35. De acuerdo con las *Normas de rendición de cuentas relativa a los bienes de la Organización*, adoptadas en julio del 2012, el personal asume la responsabilidad por el

reemplazo o la reparación de todo equipo perdido, robado, dañado o destruido como consecuencia de la negligencia o de faltas de conducta intencionales. Se puede exigir al personal de la OPS que reembolse a la Organización el costo del bien faltante si se determina que no se tomaron medidas razonables para proteger los bienes y el equipo de la OPS contra pérdidas o robos.

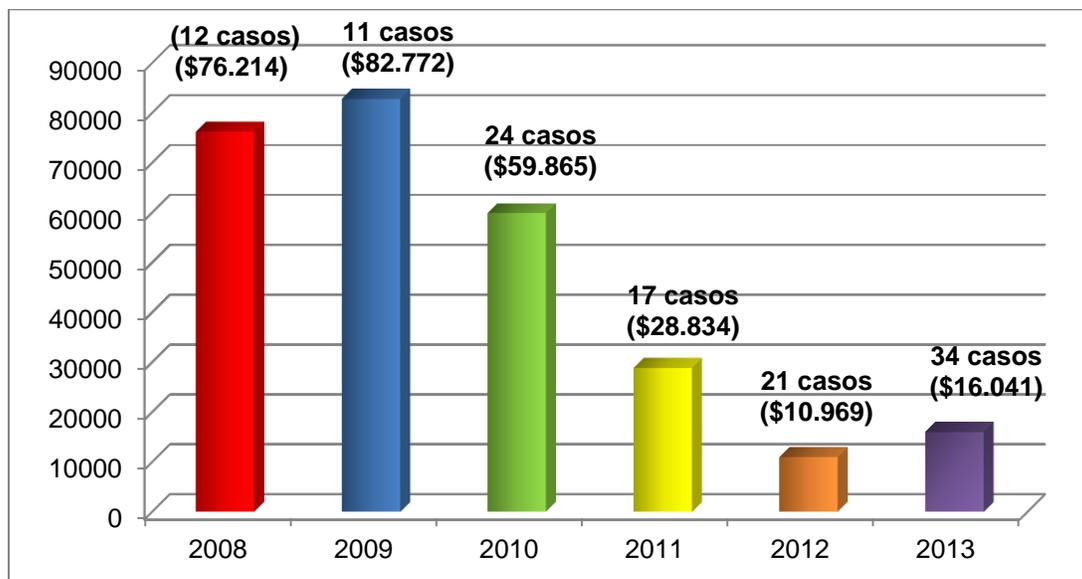
36. El personal también tiene la responsabilidad individual de ayudar a combatir el fraude y la corrupción en la Organización. En febrero del 2013, la Oficina de Ética publicó un folleto titulado “Cero tolerancia frente al fraude y la corrupción”, en el cual se deja en claro que se investigarán todos los casos presuntos de fraude y corrupción y que se tomarán las medidas disciplinarias necesarias, incluido el cese de servicios, según corresponda.

37. En el 2013, ETH recibió 34 denuncias de fraude y robo o pérdida de recursos y equipo de la OPS, así como de uso fraudulento de tarjetas de crédito de la OPS para gastos institucionales o de viajes por personas que no eran los titulares de las tarjetas. Estos casos (que también se describen en el Informe Financiero del Director correspondiente al 2013) fueron los siguientes:

- a) Un caso consistió en una solicitud falsa de reembolso de gastos de viaje de licencia en el país de origen (como se menciona en el párrafo 27). La cantidad en cuestión era de \$2.861, que se recuperó de la liquidación de haberes del funcionario cesante.
- b) Doce casos consistieron en el hurto o la pérdida de bienes atractivos (computadoras portátiles, tabletas, cámaras y teléfonos inteligentes) en las representaciones y en la sede de la OPS. El importe de estas pérdidas ascendió a \$5.900, de los cuales se recuperaron \$2.265, dejando una pérdida neta para la Organización de \$3.635.
- c) Quince casos consistieron en el robo o la pérdida de libros de texto del Programa Ampliado de Libros de Texto y Materiales de Instrucción (PALTEX). El importe total de las pérdidas fue de \$78.918, de los cuales se recuperaron \$66.512, dejando una pérdida neta para la Organización de \$12.406. La tasa elevada de recuperación se debe a que los puntos de venta están obligados a indemnizar a la OPS por todo robo o pérdida de libros de texto de sus lugares de distribución. Si no se efectúa el reembolso, se rescinde el convenio con el punto de venta y se lo suprime de la lista de distribuidores autorizados.
- d) Seis casos consistieron en el uso indebido por personas ajenas a la Organización de tarjetas de crédito de la OPS para compras o viajes. En los seis casos, los cargos fraudulentos, que ascendían a \$1.959, se recuperaron en su totalidad de las instituciones financieras correspondientes.

38. En la figura 5 muestra el número de casos de fraude, robo y pérdida de activos, así como su importe, del 2008 al 2013.

Figura 5. Casos de fraude, robo y pérdidas e importe correspondiente, del 2008 al 2013



39. Como se muestra en la figura, el importe de las pérdidas siguió siendo relativamente pequeño en el 2013, aunque el número de casos aumentó. El aumento de los casos se atribuyó a la transferencia de la responsabilidad por el programa de PALTEX de la Fundación Panamericana de la Salud y Educación (PAHEF) a la OPS en el 2012. En consecuencia, ahora se exige que los administradores de PALTEX en las representaciones informen sobre el robo o la pérdida de libros de texto también a ETH.

Otras actividades

40. La Oficina de Ética sigue siendo un participante decisivo en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, creada en el 2009 como foro común para los profesionales de la ética en el cual se pueden tratar temas de interés mutuo. El Jefe de la Oficina de Ética presidió la quinta reunión anual de la Red en París, celebrada en julio del 2013, y supervisó un programa que abarcaba una amplia gama de temas.

41. A fines del 2013, la Oficina de Ética se asoció a una comunidad multilateral de práctica con profesionales del campo de ética de la zona de Washington, D.C., que incluye a representantes del Banco Interamericano de Desarrollo, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. El grupo se reúne trimestralmente con la finalidad de tratar asuntos y tendencias de las investigaciones de los lugares de trabajo y la ética y realizar cursos de capacitación práctica para profesionales del campo de la ética y administradores.

Actividades futuras

42. En el 2014, la Oficina de Ética implementará un nuevo programa de revelación de conflictos de intereses que consiste en un cuestionario para la declaración de intereses que se administrará a algunos funcionarios por medio de una encuesta en línea. La finalidad de este programa es detectar conflictos de intereses que puedan existir o surgir a fin de proteger los intereses de la Organización y su personal.

43. A fin de mantenerse a la vanguardia de las nuevas tendencias, la Oficina de Ética actualizará el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS para reflejar los retos y sucesos recientes en el campo de la ética y abordar los cambios en las necesidades de la Organización.

44. Por recomendación del Comité de Auditoría de la OPS, la Oficina de Ética preparó una serie de folletos informativos sobre conflictos de intereses, empleo y actividades externos, regalos y atenciones sociales, que se publicará en el 2014.

45. Además, la Oficina de Ética considerará si es necesario revisar la política de la Organización en materia de relaciones románticas en el lugar de trabajo teniendo en cuenta las prácticas predominantes en los sectores público y privado. De acuerdo con la política actual, solo el personal que se encuentra en una relación de dependencia jerárquica tiene que revelar una relación romántica.

46. Además, la Oficina de Ética colaborará con la Unidad de Comunicación en la adopción de una política sobre uso adecuado de las redes sociales. Esta política establecerá directrices y algunos límites para el uso de redes sociales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, a fin de que ningún comentario o *tweet* ponga a la Organización en una situación embarazosa, y que toda información relacionada con la OPS o con el trabajo de una persona en la OPS sea objetiva y exacta.

47. La Oficina de Ética también planea colaborar con el Mediador en la elaboración de una política sobre lo que constituye una conducta adecuada en el lugar de trabajo y la forma de resolver las diferencias antes de que lleguen a cargos más graves de acoso o creen un entorno de trabajo hostil. En esta política se promoverá el diálogo entre el personal y se hará hincapié en que las quejas formales de acoso deben reservarse para los casos más flagrantes en que el diálogo no baste para resolver el problema y puedan necesitarse medidas correctivas concretas.

48. En calidad de coordinador del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS, la Oficina de Ética encabeza un examen del Reglamento Interno de la Junta de Apelación de la OPS, que culminará con la publicación de nuevos artículos en el 2014.

49. Por último, la Oficina de Ética tiene la intención de ampliar su acción para prevenir el fraude y la corrupción adoptando medidas, en estrecha relación con los departamentos pertinentes y el Comité de Protección de Recursos y Prevención de

Pérdidas, con el fin de detectar posibles irregularidades en los reclamos del seguro de enfermedad y en las cotizaciones presentadas por contratistas y proveedores de bienes y servicios.

Retos

50. Hace un año, en ocasión de la 152.^a sesión del Comité Ejecutivo, los representantes de Paraguay, El Salvador y Chile subrayaron la importancia de capacitar al personal de las representaciones sobre los principios y los valores contenidos en el Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS, y de formular estrategias de concientización centradas en la prevención para reducir el riesgo de faltas de conducta. De conformidad con esta recomendación, la Oficina de Ética está elaborando una estrategia regional para aumentar la conciencia de sus diversos programas e iniciativas en las representaciones por medio de visitas personales, actividades en línea y redes sociales.

51. Muchas de las investigaciones emprendidas por la Oficina de Ética son laboriosas y lentas, en vista de la importancia de sacar a la luz los hechos de un caso particular y tomar una determinación adecuada con respecto al mérito de una denuncia. Teniendo en cuenta la dotación limitada de personal y el tiempo que lleva investigar tales casos, a veces es difícil prestar la atención necesaria a la función de orientación y promoción de la Oficina de Ética y ocuparse de medidas preventivas. Sin embargo, es evidente que esta función también debe recibir la debida consideración a fin de informar al personal y reducir la posibilidad de que cometa faltas de ética.

52. Para ser eficaz en sus funciones de orientación e investigación, la Oficina de Ética necesita suficientes recursos financieros y humanos. Aunque ETH comprende los retos presupuestarios que enfrenta actualmente la Organización, desea destacar que un entorno ético es también un entorno rentable. A fin de llevar a cabo sus diversas actividades e iniciativas, la Oficina de Ética sigue dependiendo de los recursos que le asigne la gerencia ejecutiva para cumplir su mandato de manera óptima.

Intervención del Comité Ejecutivo

53. Se solicita al Comité Ejecutivo que tome nota de este informe, que solicite mayor información o aclaraciones sobre el trabajo o las actividades realizados por la Oficina de Ética durante el año pasado y que proporcione orientación a la Organización según lo estime conveniente.

**PLANTILLA ANALÍTICA PARA VINCULAR LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA
CON LOS MANDATOS INSTITUCIONALES**

1. Punto del orden del día: 3.4 - Informe anual de la Oficina de Ética correspondiente al 2013

2. Unidad a cargo: Oficina de Ética (ETH)

3. Funcionario a cargo: Sr. Philip MacMillan

4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día:

No corresponde.

5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017:

No corresponde.

6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2013:

Objetivo Estratégico 16 y el resultado previsto a nivel regional 16.3, sobre normas y procedimientos que promueven, entre otras cosas, el comportamiento ético del personal en la Organización. El indicador 16.3.6 se refiere directamente al trabajo de ETH en la medición del número de consultas recibidas del personal y la evaluación del nivel general de conciencia acerca del comportamiento ético.

7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas:

No corresponde.

8. Repercusiones financieras de este punto del orden del día:

Este punto del orden del día no tiene repercusiones financieras específicas, pero ETH sigue dependiendo del nivel requerido de financiamiento para cumplir su mandato.