

170.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA (sesión híbrida), del 20 al 24 de junio del 2022

Punto 3.6 del orden del día provisional

CE170/9
5 de abril del 2022
Original: inglés

INFORME DE LA OFICINA DE INVESTIGACIONES CORRESPONDIENTE AL 2021

Introducción

1. La Oficina de Investigaciones (INV) se estableció el 1 de enero del 2018 por medio de una decisión de la Gerencia Ejecutiva de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina), respaldada por el Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), con el propósito de instituir una unidad independiente dedicada a la función de investigación en la Oficina. Antes del 1 de enero del 2018, la función de investigación estaba a cargo de la Oficina de Ética.
 2. La Oficina de Investigaciones desempeña una función esencial para promover la buena gobernanza de la Organización. INV realiza investigaciones administrativas profesionales, independientes, imparciales, objetivas y oportunas para determinar los hechos en relación con denuncias de conducta indebida en las que esté involucrado algún miembro del personal de la Oficina o en actividades contratadas o financiadas por la OPS. Los resultados y las conclusiones emitidos por INV proporcionan a la gerencia una base objetiva para tomar decisiones fundamentadas y adoptar medidas disciplinarias apropiadas para que el personal se responsabilice por su actuación.
 3. Los funcionarios asignados a INV deben demostrar integridad personal, objetividad y confidencialidad, y esta oficina debe cumplir su mandato sin influencia externa. Los investigadores asignados a ella son examinadores de fraude certificados e INV tiene capacidad interna para prestar servicios en tres de los cuatro idiomas oficiales de la OPS: español, inglés y portugués.
 4. Las denuncias o inquietudes relacionadas con presuntas faltas de conducta pueden presentarse a INV por diversos canales, incluido el correo electrónico y el servicio de ayuda de la OPS. Este servicio es administrado por una empresa externa independiente y su propósito es ofrecer un medio de comunicación seguro al que se accede mediante un sitio web exclusivo y seguro. El sitio web del servicio de ayuda de la OPS está disponible en los cuatro idiomas oficiales de la Organización y permite a las personas presentar denuncias de forma anónima, si así lo desean, sin temor a represalias.
-

5. Además de su función principal, INV actúa como secretaria del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas.¹ Este comité se reúne trimestralmente para analizar los casos de fraude, robo y pérdida de propiedad de la OPS. INV también es miembro del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos de la OPS (SGAIC).² El SGAIC agrupa a todas las entidades de la Oficina responsables de abordar los asuntos relativos a la integridad institucional y la resolución de conflictos.

6. Además, el investigador principal preside el Comité de Coordinación de las Investigaciones, que incluye también al Director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y al Asesor Jurídico. Este comité es responsable de examinar las denuncias de conducta indebida y de decidir acerca de toda medida provisional que deba adoptarse para que INV pueda llevar a cabo una investigación y proteger los intereses del personal y la Organización.

7. En este informe anual de INV se describen las actividades, los logros y las enseñanzas extraídas en el 2021. El informe abarca los siguientes temas: *a)* denuncias de presuntas faltas de conducta recibidas e investigadas; *b)* concientización; *c)* enseñanzas extraídas de las investigaciones; y *d)* actividades futuras que se llevarán a cabo para mejorar aún más la integridad y reputación de la Organización y del personal de la Oficina.

Independencia y recursos

8. Para que pueda ejercer sus funciones de manera independiente, INV rinde cuentas de manera directa a los Cuerpos Directivos de la OPS por conducto del Comité Ejecutivo. Esto garantiza que permanezca libre de represalias y de influencia externa en la planificación y el desempeño de su labor, así como en la elaboración de informes sobre los resultados. INV rinde cuentas al Director Adjunto de la Oficina en lo referente a cuestiones administrativas y recibe asesoramiento del Comité de Auditoría. INV confirma que, en el 2021, durante el desempeño de sus funciones no encontró ninguna interferencia en cuanto a su independencia, ni enfrentó obstáculo alguno con respecto al alcance de su trabajo ni al acceso a los registros y la información.

9. La Oficina de Investigaciones completó el proceso de contratación de un auxiliar administrativo en el 2021, por lo que el número de empleados ascendió a tres.

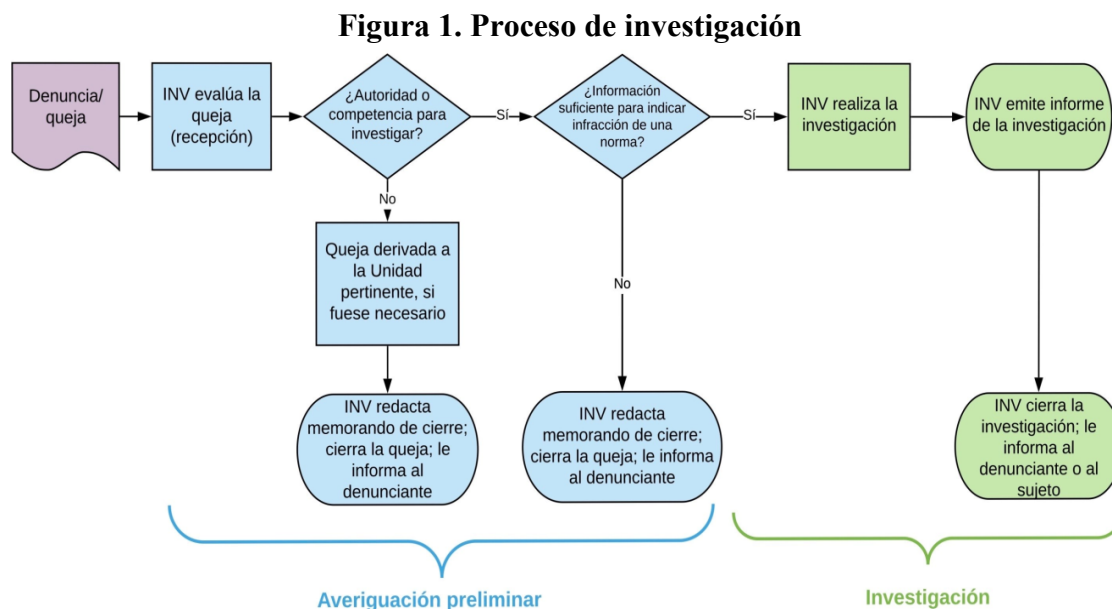
¹ El Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas está integrado por los siguientes miembros, además de la Oficina de Investigaciones: el Director de Administración (Presidente), el Departamento de Gestión de Recursos Financieros, el Departamento de Operaciones de Servicios Generales, la Oficina del Asesor Jurídico, la Oficina de Auditoría Interna y la Oficina de Ética.

² El SGAIC está integrado por los siguientes miembros, además de la Oficina de Investigaciones: la Oficina de Ética (Presidente), la Oficina del Mediador, la Oficina del Asesor Jurídico, el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, el Oficial de Seguridad de la Información, la Oficina de Auditoría Interna, la Junta de Apelación y la Asociación de Personal de la OPS/OMS.

La Oficina de Investigaciones en el 2021

10. En el 2021, INV realizó investigaciones sobre presuntas faltas de conducta, entre ellas, fraude, acoso y comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, entre otros posibles incumplimientos de los reglamentos, las normas y las políticas de la OPS.

11. Las investigaciones en la Oficina son reactivas, ya que el proceso de investigación solo se inicia cuando se recibe una queja o denuncia acerca de una posible infracción de las normas o políticas de la OPS. Las etapas características de una investigación son: *a) averiguación preliminar, b) investigación, y c) presentación de un informe de investigación.* Una vez recibida una queja o denuncia, INV lleva a cabo un análisis para determinar si la queja está dentro de su autoridad y competencia para investigar. En la etapa de averiguación preliminar, también busca evaluar la credibilidad y suficiencia de la información proporcionada, y determinar si hay fundamentos suficientes para iniciar una investigación. En algunos casos, INV puede decidir que sería más adecuado adoptar un enfoque menos formal, lo que podría implicar brindar orientación o hacer la derivación a un departamento pertinente dentro de la Oficina. En estos casos, dado que la información puede ser insuficiente para iniciar una investigación, INV prepara un informe de evaluación preliminar de carácter interno. Si INV determina que hay fundamentos suficientes, se inicia una investigación, lo que incluye un examen exhaustivo de la documentación pertinente y entrevistas con personas que puedan suministrar información importante acerca del asunto investigado. Una vez concluida la investigación, INV habitualmente presenta un informe sobre sus resultados al Director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM) o —en los casos relacionados con un contratista, un proveedor o un vendedor—, al Director de Administración, quien decidirá si deben adoptarse medidas administrativas o disciplinarias. En la figura 1 se muestra el proceso de investigación descrito anteriormente.



12. Por consiguiente, INV actúa como la entidad responsable de dilucidar los hechos, mientras que el Director de HRM o el Director de Administración toma las decisiones. Esta separación de las funciones es fundamental para lograr un mayor escrutinio y transparencia.

13. En el 2021, INV recibió 32 denuncias de presuntas faltas de conducta. Como se muestra en el cuadro 1 a continuación, en los últimos cinco años se recibieron en promedio 44 denuncias por año. Por lo tanto, la cifra de 32 denuncias recibidas en el 2021 está por debajo del promedio quinquenal. Además, es inferior a la cifra de 49 denuncias recibidas en el 2020, por lo que continúa la tendencia a la baja desde el inicio de la pandemia de COVID-19, lo cual también puede explicarse por el cambio en la Organización al teletrabajo de emergencia en el 2020.

14. La Oficina de Investigaciones cerró 31 de los 37 asuntos que examinó en el 2021 (esta cifra incluye las denuncias trasladadas desde el 2020 y las denuncias recibidas en el 2021). Como puede observarse en el cuadro 1, el número de denuncias trasladadas (seis) sigue siendo inferior al promedio de los últimos cinco años, que es de diez.

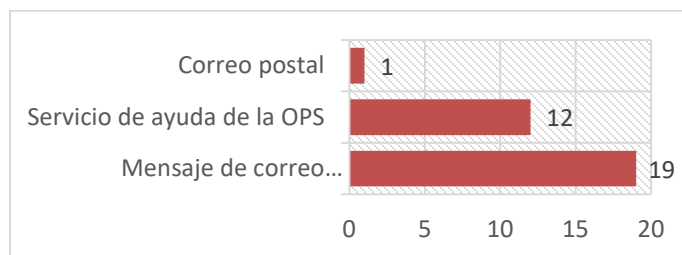
Cuadro 1. Estadísticas sobre el manejo de casos, 2017-2020

Punto	2017	2018	2019	2020	2021
<i>Denuncias examinadas:</i>					
Denuncias trasladadas de años anteriores	22	15	14	10	5
Denuncias recibidas en el año en cuestión	38	49	54	49	32
Número total de denuncias examinadas en el año en cuestión	60	64	68	59	37
<i>Denuncias resueltas:</i>					
Denuncias cerradas al ser ingresadas o remitidas a otra entidad	12	20	26	23	17
Denuncias cerradas en la averiguación preliminar por INV	21	20	22	25	10
Denuncias que dieron lugar a un informe de investigación	12	10	10	6	4
Número total de denuncias resueltas en el año en cuestión	45	50	58	54	31
Denuncias trasladadas al año siguiente	15	14	10	5	6

* Nota: Las denuncias se cierran al ser ingresadas cuando están fuera del ámbito de actuación de INV.

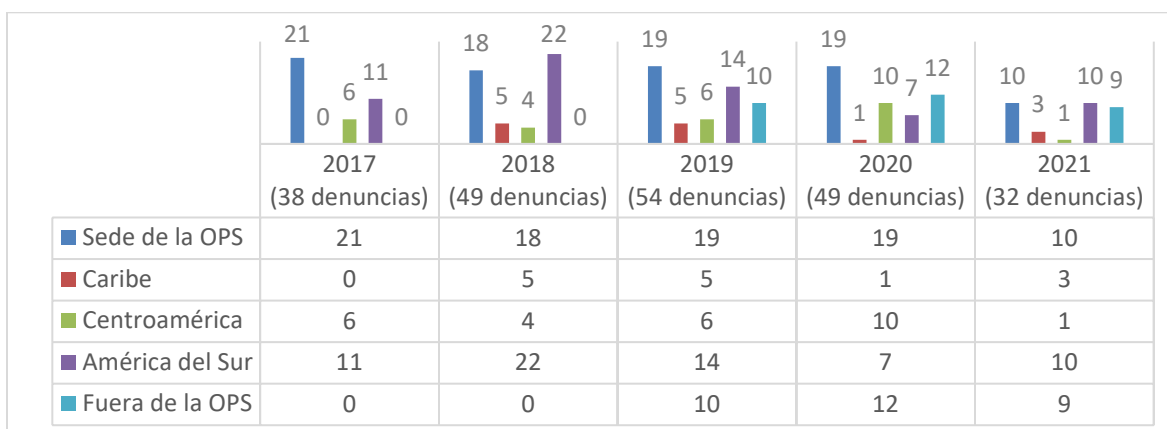
15. Diecinueve (59%) de las 32 denuncias se presentaron a INV por correo electrónico, y 12 (38%) se presentaron por medio del servicio de ayuda de la OPS (figura 2). De las denuncias presentadas por medio del servicio de ayuda de la OPS, cinco se presentaron de forma anónima. Una de las denuncias (3%) fue enviada por correo electrónico por una fuente anónima. El hecho de que la mayoría de las denuncias se hayan presentado directamente a INV puede deberse a las sesiones de concientización realizadas por esta, las cuales hacen hincapié no solo en el uso del servicio de ayuda de la OPS, sino también en la accesibilidad del personal y la facilidad para comunicarse con INV.

Figura 2. Denuncias de presuntas faltas de conducta, por método de comunicación, 2021



16. A continuación, en la figura 3 se muestra una comparación a nivel subregional de las denuncias recibidas durante los últimos cinco años, clasificadas según el lugar donde ocurrieron las presuntas faltas de conducta. En el 2021, se enviaron 10 denuncias a INV desde la Sede, 10 desde la subregión de América del Sur, tres desde la subregión del Caribe y una desde la subregión de América Central. Nueve denuncias provinieron de fuera de la OPS.

Figura 3. Ubicación de las presuntas faltas de conducta, por subregión, 2017-2021



Nota: En el 2021, la Oficina de Investigaciones recibió una denuncia que involucraba a dos subregiones, por lo que se la contabilizó en ambas categorías para este año.

17. El número de denuncias de presuntas faltas de conducta ha aumentado en las subregiones del Caribe y América del Sur. Sin embargo, el número de denuncias provenientes de la Sede y de la subregión de Centroamérica ha disminuido. Podría ser necesario intensificar las actividades de concientización en la Sede y en la subregión de Centroamérica para garantizar que el personal de la Oficina que trabaja en las representaciones de la OPS/OMS sepa adónde debe acudir cuando quiera denunciar presuntas faltas de conducta.

Cuadro 2. Denuncias recibidas de presuntas faltas de conducta por tipo, 2017-2021

Tipo	2017	*2018	2019	2020	2021
Fraude	6	15	15	2	9
Acoso	5	4	10	11	3
Acoso sexual	3	1	0	0	0
Discriminación	0	0	0	1	0
Ausentismo o incumplimiento del horario laboral	0	5	2	1	0
Conflictos de intereses	4	6	3	2	0
Comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo	14	14	8	9	5
Represalias	0	2	1	0	0
Rumores	0	1	1	1	0
Prácticas de contratación; procesos de selección	5	2	0	2	0
Problemas relacionados con trabajadores domésticos con visado G-5	1	0	0	0	0
Rescisión improcedente	0	0	0	2	1
Otros asuntos/asuntos fuera de la competencia de INV	0	0	14	18	14
Total:	38	50	54	49	32

* Nota: En el 2018, INV recibió una denuncia que comportaba acusaciones tanto de fraude como de acoso, por lo que se la incluyó en ambas categorías para ese año.

18. Como se muestra en el cuadro 2 anterior, las denuncias de fraude aumentaron de dos a nueve entre el 2020 y el 2021. El aumento del número de denuncias de fraude en el 2021 puede reflejar un aumento de la vigilancia por parte de la Organización. Las estadísticas muestran que no han disminuido las oportunidades para cometer fraude. Más bien, la Organización necesita comprender mejor dónde pueden ocurrir casos de fraude, incluso durante una pandemia, y debe adoptar un enfoque amplio para la prevención y detección del fraude.

19. En el 2021, cinco denuncias de presuntas faltas de conducta se refirieron a comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo, como una actitud descortés o el uso inadecuado de los recursos de la Organización. Aunque se debe desalentar este tipo de comportamientos, estos no ameritan necesariamente la aplicación de medidas disciplinarias ya que es posible abordarlos y resolverlos con la orientación de INV o mediante la derivación a otro miembro del SGAIC.

20. En el cuadro 2 se muestra una fuerte disminución del número de denuncias de supuestos casos de acoso, que llegó a tres en el 2021, en comparación con las 11 denuncias recibidas en el 2020. Además, este es el tercer año consecutivo en el que no se recibieron denuncias de presunto acoso sexual. Como se señaló el año pasado, esto podría ser un indicio de que no se denuncian todos los casos presuntos. Sin embargo, las cifras relacionadas con las denuncias de acoso y acoso sexual correspondientes al 2021 también pueden interpretarse como el resultado de los arreglos de teletrabajo adoptados al inicio de la pandemia, lo que hizo que la mayor parte del año el personal de la Oficina no se encontrara físicamente en las oficinas.

21. Catorce de las denuncias recibidas se colocaron en la categoría de otros asuntos porque estaban fuera del ámbito de competencia de INV. Esta categoría suele referirse a denuncias o quejas no relacionadas con ninguna de las tipologías de irregularidades cuyo seguimiento está a cargo de INV; por lo general, son quejas presentadas por personas del público o fuentes anónimas sobre asuntos que no involucran a la Organización ni a su personal. Siempre que fue posible, INV dirigió a los denunciante a las fuentes de reparación apropiadas.

22. En el 2021, INV presentó cuatro informes de investigación a la Directora de HRM, la mayoría de ellos referidos a temas de acoso, como se muestra en el cuadro 3. La cifra de cuatro informes de investigación es inferior al promedio quinquenal de ocho informes de investigación presentados por año. INV observa que, de los seis casos trasladados del 2021 al 2022, cuatro se convirtieron en investigaciones completas y, por lo tanto, espera presentar informes de investigación sobre esos asuntos en el 2022.

Cuadro 3. Informes de investigación presentados, por tipo, 2017-2021

Tipo	2017	2018	2019	2020	2021
Fraude	1	3	8	0	0
Acoso	3	4	0	4	3
Acoso sexual	2	1	0	0	0
Discriminación	1	0	0	0	0
Conflictos de intereses	0	1	0	1	0
Comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo	1	1	1	1	1
Prácticas de contratación; procesos de selección	2	0	0	0	0
Problemas relacionados con trabajadores domésticos con visado G-5	2	0	0	0	0
Incumplimiento de la legislación nacional	0	0	1	0	0
Total:	12	10	10	6	4

23. En cuanto a las cuatro cuestiones que dieron lugar a los informes de investigación, en el cuadro 4 se presenta información detallada acerca del lugar donde ocurrieron las presuntas faltas de conducta y se indica también la naturaleza de cada denuncia.

Cuadro 4. Informes de investigación presentados, por lugar y naturaleza de las presuntas faltas de conducta, 2021

Lugar	Presunta falta de conducta	Confirmada o no por la Oficina de Investigaciones
Sede	Acoso	Confirmada
Sede	Acoso	No confirmada
Representación de la OPS/OMS	Acoso	No confirmada
Representación de la OPS/OMS	Comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo	Confirmada

Fraude, robo, daño y pérdida de propiedad de la OPS

24. Todos los casos de fraude, robo, daño y pérdida de propiedad de la OPS deben notificarse al Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas. En su función como secretaria de este comité, INV lleva un registro de los asuntos de esta naturaleza que ocurren en la Oficina.

25. De conformidad con las *Normas de rendición de cuentas relativas a los bienes de la Organización*, instituidas en el 2012 y revisadas en el 2020, el personal tiene la obligación de reemplazar o reparar todo equipo que se pierda, sea robado, se dañe o se destruya debido a negligencia o comportamiento indebido deliberado. Esta obligación motiva al personal de la Oficina a cuidar todo lo que sea propiedad de la Organización como si fuese suyo. Las denuncias de robo y pérdida de equipos de la OPS se presentan al Departamento de Operaciones de Servicios Generales (GSO), que determina el valor aplicable del artículo denunciado y examina las circunstancias de la pérdida, el robo o el daño. GSO luego informa al Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas si se tomaron las medidas razonables para evitar que la propiedad o el equipo fuese objeto de pérdida o robo. De no ser así, la Organización puede exigirle al funcionario en cuestión que reembolse el costo del recurso faltante o dañado. Si GSO determina que el robo o la pérdida se debió a negligencia grave o falta intencional de conducta, remite el asunto a INV para que lo examine.

26. En el 2021, se presentaron al Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas 11 casos relacionados con fraude, robo, daño o pérdida de bienes. El valor total notificado de las pérdidas fue de US\$ 28.131,32.³ La OPS recuperó \$2.566,67 de esta cantidad, con lo cual queda una pérdida neta de \$25.564,65 para la Organización. A continuación se brindan más detalles.

- a) Diez casos estuvieron relacionados con robos, daños o pérdidas de bienes atractivos como computadoras portátiles y teléfonos celulares en la Sede y en las representaciones. La pérdida total neta para la Organización ascendió a \$25.480,65. Dos casos representan \$21.240,58 de la pérdida neta total para la Organización:
 - i. En el primero, una representación compró equipos que fueron enviados a la sede de la OPS para que esta luego los despachara a la representación que había efectuado la compra. A causa de un robo que tuvo lugar durante el envío de los equipos a la representación, solo se pudo entregar una parte. Por un descuido administrativo, el seguro cubría solo una parte de los equipos enviados, por lo que la Organización no pudo reclamar el importe total a las aseguradoras y la pérdida ascendió a \$7.907,24.
 - ii. En el segundo caso, la Organización envió un pago destinado a un proveedor a un estafador que se hacía pasar por dicho proveedor en el marco de un esquema de fraude en línea. La Organización pasó a pérdida el monto de \$13.333,34

³ A menos que se indique otra cosa, todos los valores monetarios que figuran en el presente informe se expresan en dólares de Estados Unidos.

enviado al destinatario fraudulento. El Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas se reunió y debatió algunas medidas para proteger mejor a la Organización de las actividades fraudulentas y, como consecuencia de esta reunión, el Presidente del Comité encabezó, en las entidades que supervisa, los esfuerzos por actualizar de los protocolos de pago, difundir campañas de alerta frente a las estafas por correo electrónico y brindar capacitación al personal sobre los nuevos procedimientos.

- b) En un caso, la Organización detectó 45 transacciones que involucraban a estafadores en línea, quienes hicieron pruebas con tarjetas de crédito robadas en el portal de donaciones de la OPS para verificar que las tarjetas estuviesen activas, presumiblemente con el fin de seguir usándolas de manera fraudulenta en otros sitios de comercio electrónico. El Departamento de Gestión de Recursos Financieros (FRM) reembolsó a los titulares de las tarjetas los montos recibidos. Este departamento actuó de inmediato para devolver el dinero a las personas perjudicadas, antes de recibir la notificación de una disputa, con el fin de evitar el pago de comisiones bancarias; sin embargo, hubo siete casos en los que el banco cobró una comisión por devolución de los cargos (\$12 por disputa). Por lo tanto, la OPS sufrió una pérdida neta de \$84.
 - i. Las 45 transacciones fraudulentas notificadas al Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas se consideran como problemas bancarios y no dieron lugar a una investigación. Además, a fines del 2021, FRM mejoró sus medidas para prevenir las pruebas fraudulentas en el portal de donaciones de la Organización y, gracias a la cooperación de su proveedor de tarjetas de crédito, implementó reglas de filtrado para continuar mejorando sus métodos de detección.

Concientización

27. Debido a que el trabajo de INV es únicamente reactivo, las sesiones de concientización son una manera importante de alentar al personal de la Oficina a que denuncie las presuntas faltas de conducta y de recordarle que tiene la obligación de hacerlo.

28. En el 2021, INV realizó sesiones virtuales de concientización para más de 80 personas, según se indica a continuación: *a)* en la Sede: Fondo Rotatorio para Suministros Estratégicos de Salud Pública, *b)* un grupo de 20 representantes de la OPS/OMS, y *c)* las representaciones en Barbados, Jamaica, Suriname y Uruguay.

29. La Oficina de Investigaciones constató que las actividades de divulgación tenían una correlación generalmente positiva con las denuncias recibidas. INV registró un aumento del número de informes recibidos de las subregiones del Caribe y América del Sur entre el 2020 y el 2021. Sin embargo, resta aún mejorar los esfuerzos de concientización en la Sede y en la subregión de Centroamérica.

Otros progresos y actividades

30. Como miembro activo del SGAIC, en el 2021 INV participó en la revisión continua y la redacción de la política de prevención de la explotación y el abuso sexuales y la política de protección contra las represalias de la OPS. Ambas políticas se terminaron de redactar y se publicaron en el 2021.

31. A la luz de los recientes acontecimientos ocurridos en la Organización Mundial de la Salud en relación con la explotación y el abuso sexual en la República Democrática del Congo, la Oficina está examinando sus procesos, incluida la manera en que INV lleva a cabo las investigaciones. INV encabeza un grupo de trabajo, integrado por los miembros del SGAIC, que tiene como propósito actualizar el protocolo de investigación a fin de reflejar las mejores prácticas actuales de la industria y la evolución reciente de la jurisprudencia en vigor.

32. En el 2021, el personal de INV participó en 57,5 horas de capacitación a distancia sobre cómo gestionar y llevar a cabo investigaciones justas, exhaustivas y confidenciales sobre denuncias de explotación y abuso sexuales. En el 2021, el personal de INV también participó en la primera de una serie de sesiones de capacitación de dos horas organizadas por el Banco Mundial sobre el manual para investigadores de denuncias de acoso sexual en las Naciones Unidas elaborado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

33. La Oficina de Investigaciones participa activamente en foros de todo el sistema de las Naciones Unidas, como el de los Representantes de los Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas y la Conferencia de Investigadores Internacionales (CII). El personal de INV aprovecha las sesiones de capacitación y los simposios sobre fraude, acoso y otros temas de importancia que ofrecen los Representantes de los Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas y la CII con frecuencia anual. El personal de INV participa plenamente en estos foros y dirigió un taller sobre los desafíos específicos a los que se enfrentan las oficinas pequeñas de investigaciones durante la conferencia anual de la CII celebrada en el 2021.

Enseñanzas extraídas

34. En el 2021, el número de denuncias de fraude aumentó en comparación con el 2020. A lo largo del 2021, INV manifestó sus preocupaciones al personal directivo superior y subrayó la necesidad de continuar la vigilancia a partir de entonces. También señaló que el contexto de la COVID-19 podría dar lugar a nuevas vías para cometer fraude. El personal directivo superior respondió solicitando la elaboración de nuevos perfiles de riesgo de fraude y la Oficina pudo, de hecho, detectar nuevas formas de fraude incluso en el contexto de la COVID-19. Estos esfuerzos deben redoblar en el futuro.

35. Además, cuatro de los seis casos que se trasladaron del 2021 al 2022 se convirtieron en investigaciones completas, pero en los cuatro casos es necesario obtener documentos e

información de organizaciones externas a la Oficina. La demora de la respuesta de estas fuentes externas supone un obstáculo para que INV pueda cerrar los casos.

36. La Oficina de Investigaciones recibió un número menor de denuncias este año, lo que quizá pueda atribuirse a la adopción del teletrabajo y a las restricciones de los viajes en comisión de servicio. Dado que se siguen presentando denuncias de fraude y comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo, continúa siendo necesario asegurar que el personal conozca los mecanismos de presentación de denuncias y esté informado sobre qué asuntos debe denunciar a INV.

Actividades futuras

37. La Oficina de Investigaciones seguirá prestando apoyo a la Organización mediante la determinación activa de las tendencias y los patrones observados en las denuncias recibidas y en las investigaciones. A medida que la Oficina continúa intensificando sus actividades de control de riesgos, la prevención y la detección de fraudes siguen siendo fundamentales. Las investigaciones llevadas a cabo por INV pueden funcionar como un elemento de disuasión y ayudar a descubrir las pérdidas por fraude. INV desempeña un papel importante en el marco general de gestión de riesgos de la Oficina, ya que contribuye a proteger la reputación de la Organización y a salvaguardar su bienestar financiero. Con este fin, INV está colaborando con otras oficinas de supervisión para intercambiar experiencias y temas observados en casos ya cerrados. INV también tiene previsto dirigir un debate entre los miembros del Comité Permanente de Protección de Recursos y Prevención de Pérdidas y otras unidades sobre las señales de alarma que indican un posible caso de fraude.

38. En el 2022, INV continúa dirigiendo la revisión del protocolo de investigación en conjunto con el SGAIC. La revisión de este protocolo asegurará que esté en consonancia con las mejores prácticas más recientes del sector. Asimismo, en el protocolo se establecerán criterios para manejar y asignar prioridades a las denuncias que recibe INV.

39. A modo de preparación para las denuncias de explotación y abuso sexuales que puedan presentarse a raíz de la publicación de la política de prevención de la explotación y el abuso sexuales, INV considera importante la capacitación continua de su personal en materia de explotación y abuso sexuales a fin de garantizar que los investigadores estén preparados e informados sobre las mejores prácticas y técnicas más recientes utilizadas en las investigaciones de esta naturaleza.

40. La Oficina de Investigaciones seguirá colaborando con todas las entidades de la Sede y de las representaciones con el propósito de aumentar la concientización acerca de los mecanismos de presentación de denuncias. INV prestará especial atención al fortalecimiento de la concientización en la Sede y en Centroamérica.

Intervención del Comité Ejecutivo

41. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe, a que solicite mayor información o aclaraciones sobre la labor y las actividades de la Oficina de Investigaciones en el 2021, y a que proporcione mayor orientación a la Oficina según lo estime conveniente.

Anexo

Plantilla analítica para vincular los puntos del orden del día con los mandatos institucionales

1. Punto del orden del día: 3.6 Informe de la Oficina de Investigaciones correspondiente al 2021
2. Unidad a cargo: Oficina de Investigaciones (INV)
3. Funcionario a cargo: Sr. Alexander Lim
4. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030: No se aplica.
5. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025: <i>Resultado intermedio 27:</i> Liderazgo y gobernanza. Fortalecimiento de la función de liderazgo, gobernanza y promoción de la causa de la Oficina Sanitaria Panamericana. <i>Resultado inmediato 27.2:</i> La Oficina Sanitaria Panamericana funciona de una manera transparente, impulsada por la gestión de riesgos, velando por el cumplimiento y rindiendo cuentas, con aprendizaje institucional y una cultura de evaluación. <i>Indicador del resultado inmediato 27.2.c:</i> Tiempo que lleva abordar problemas de fraude y corrupción, y faltas de conducta del personal.
6. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculados a este punto del orden del día: No se aplica.
7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos provenientes de los países de la Región de las Américas: No se aplica.
8. Repercusiones financieras de este punto del orden del día: Este punto del orden del día no tiene repercusiones financieras específicas, pero INV sigue dependiendo del nivel requerido de financiamiento para poder cumplir su mandato.