

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Guía para realizar investigaciones en el lugar
de trabajo en la OPS



Abril del 2010

Índice

PARTE 1: INTRODUCCIÓN	1
Panorama general	1
PARTE 2: PRINCIPIOS ORIENTADORES	2
Independencia	2
Imparcialidad.....	2
Justicia	3
Confidencialidad.....	3
PARTE 3: REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN	4
Finalidad.....	4
Función del investigador	4
Deber de cooperar	4
Acceso a los registros, a los documentos y al lugar de trabajo.....	5
Imputaciones anónimas	5
Sincronización de las investigaciones	5
Indagación preliminar	6
Investigación formal.....	6
Medidas provisionales	6
Notificación a la persona objeto de la investigación.....	7
Notificación a los supervisores.....	7
Recolección de documentos y de otra información pertinente	7
PARTE 4: ENTREVISTAS	7
Decisión sobre a quién entrevistar	7
Lugar de las entrevistas	7
Realización de las entrevistas	8

Registros de las entrevistas..... 9

PARTE 5: RESULTADOS Y CONCLUSIONES 10

Resultados y conclusiones10

Imputaciones maliciosas y frívolas.....10

PARTE 6: INFORMACIÓN..... 11

Informe de la investigación11

Publicación del informe de la investigación.....11

Informes a los funcionarios de la Organización.....11

Divulgación de los resultados a los auditores externos.....12

Autoridades nacionales.....12

Protección de la información.....12

Anexo 114



Protocolo para realizar las investigaciones en el lugar de trabajo en la OPS

PARTE 1: INTRODUCCIÓN

Panorama general

1. En términos generales, una investigación es un proceso concebido para recopilar información o recoger hechos. En el lugar de trabajo, las investigaciones son de naturaleza administrativa y se emprenden normalmente para determinar si han ocurrido actos indebidos. Los objetivos y el alcance de las investigaciones varían mucho, pero su finalidad principal es siempre averiguar los hechos pertinentes. Esto se logra al entrevistar a personas, examinar registros y recoger datos, información y documentación.
2. Las investigaciones en el lugar de trabajo abarcan una gama amplia de cuestiones y se inician en respuesta a imputaciones específicas de actos indebidos o presuntas irregularidades. Aunque cada investigación es única y puede manejarse de distintas maneras, un conjunto común de principios orientadores puede ayudar a lograr en la medida de lo posible que todas las investigaciones se lleven a cabo de una manera justa, transparente y uniforme.
3. Este protocolo para realizar las investigaciones en el lugar de trabajo (el “Protocolo”) describe en términos generales cómo se realizarán las investigaciones administrativas en la Organización Panamericana de la Salud (“OPS” u “Organización”) cuando se han descubierto actos posiblemente indebidos, incluido acoso, o se han notificado dichos actos a funcionarios de la Organización. En concreto, plantea:
 - a) los principios orientadores del proceso de investigación,
 - b) la función y el nivel de la autoridad del investigador,
 - c) los derechos y obligaciones de las personas participantes en una investigación,
 - d) la realización de entrevistas y la preparación de registros,
 - e) la determinación sobre las cuestiones de hecho y las conclusiones,
 - f) la publicación del informe de la investigación y
 - g) las medidas preventivas para proteger la integridad del proceso.
4. Los principios y las directrices establecidas en este Protocolo se aplican a todas las indagaciones e investigaciones preliminares llevadas a cabo en la OPS, independientemente de la oficina que emprenda la investigación. Sin embargo, debido a la naturaleza singular de cada caso, el alcance y la complejidad de algunas investigaciones, los sucesos imprevistos que pueden ocurrir y las consideraciones de privacidad, tal vez se requiera flexibilidad para asegurar que cada investigación se realice de manera adecuada y cada caso se evalúe individualmente.

PARTE 2: PRINCIPIOS RECTORES

Independencia

5. La independencia es una preocupación fundamental para garantizar una investigación justa y creíble. Un investigador debe poder mantener su independencia en todo momento y tener la libertad necesaria para proseguir la investigación y determinar los hechos sin influencia externa ni temor de represalias. Por esta razón, debe tenerse en cuenta la cuestión de la independencia al determinarse quién realiza la investigación.
6. La independencia puede conducir a una investigación más completa y minuciosa, puesto que es más probable que las personas revelen información y respondan a las preguntas cuando creen que la información que suministran se someterá a examen por un investigador independiente y se empleará de una manera justa.
7. La independencia también refuerza la justicia porque se espera que un investigador independiente tenga más libertad para ver y relatar las cosas claramente, no tenga ningún interés personal en el resultado de la indagación ni tenga ningún vínculo institucional con la oficina o las personas objeto de la investigación.

Imparcialidad

8. Las personas que emprenden la investigación deben ser imparciales y no tener ni haber tenido ninguna relación personal ni laboral cercana con la persona objeto de la investigación que pudiera comprometer o aparentar comprometer el resultado de la investigación.
9. Una imputación no es una prueba de actos indebidos y compete al investigador determinar si una imputación tiene mérito. Al asumir esta importante tarea, el investigador debe ser justo, imparcial y minucioso.
10. Si un investigador tiene un conflicto de intereses real o percibido o no puede realizar una investigación imparcial, debe notificarlo de manera apropiada y oportuna a la Oficina del Asesor Jurídico (LEG) y retirarse de la investigación.¹ Si la investigación ya se ha iniciado y se descubre un conflicto de intereses, el investigador también debe notificar a LEG y retirarse de la investigación. En tales situaciones, LEG asignará la investigación a otra persona.
11. Un investigador no puede llevar a cabo una investigación cuando:
 - su criterio puede verse afectado por sesgos o predisposiciones,
 - ha presenciado la conducta en cuestión o tiene conocimiento personal de los hechos que rodean la imputación,
 - tiene una relación personal o laboral cercana con cualquiera de las partes involucradas en la investigación, o
 - debido a otros hechos o circunstancias, una persona razonable pueda creer que hay un conflicto de intereses.

¹ En casos de acoso, la revelación se hace al Presidente del Grupo de Examen de Reclamaciones.

12. La persona objeto de la investigación debe informar a LEG, cuanto antes, si cree que el investigador tiene un conflicto de intereses real o aparente y no puede emprender una investigación objetiva.
13. Durante el curso de la investigación, el investigador debe mantenerse objetivo—y también mantener la apariencia de objetividad—mientras se esfuerza por recoger todos los hechos pertinentes.

Justicia

14. Para ser eficaz, el investigador debe ser justo. Esto exige que mantenga una mente clara y abierta y no tenga ninguna opinión preconcebida antes de comenzar una investigación. También exige que el investigador sea fiel a todas las partes y se abstenga de exagerar o de omitir información pertinente obtenida durante la investigación.
15. La función primaria del investigador es evaluar los hechos y proteger la integridad del proceso. Por lo tanto, si el investigador revela información que implique o exonere a la persona objeto de la investigación, esta información debe reflejarse en el registro oficial.

Confidencialidad

16. Todas las indagaciones e investigaciones preliminares deben realizarse de una manera confidencial, y la información acerca de una investigación solo debe compartirse con el investigador o este último debe comunicarla a las personas que tienen una necesidad justificada de conocerla.
17. Un investigador no puede hacer una promesa absoluta de confidencialidad. Más bien, conviene informar a las personas involucradas en una investigación que cualquier información que suministren se mantendrá confidencial al máximo grado posible y no se divulgará, excepto con arreglo a un criterio de difusión obligatoria.
18. El investigador debe tomar las precauciones razonables para proteger cualquier información confidencial obtenida en el transcurso de una investigación, así como la identidad de la persona objeto de la investigación, la persona que hizo la imputación y cualquiera que suministre información o documentación pertinente.
19. Las cuestiones tratadas durante una investigación son confidenciales, y las partes involucradas en una investigación o interrogadas por un investigador no deben divulgar la información tratada u obtenida a nadie, a menos de que otra persona tenga una necesidad justificada de conocer esta información.²

² Así, por ejemplo, una parte de una investigación puede hablar de la cuestión con el Mediator de la OPS.

PARTE 3: REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN

Finalidad

20. Las investigaciones en el lugar de trabajo son ejercicios administrativos para determinar los hechos que se llevan a cabo a fin de examinar imputaciones de actos indebidos que involucran a personas que trabajan para la OPS o a personas, organizaciones o empresas que tienen trato empresarial con la OPS. Estas investigaciones se limitan estrictamente al marco jurídico y administrativo de la Organización y se realizan dentro de él.

Función del investigador

21. La función primaria del investigador es recopilar información y documentación pertinente a una imputación y emitir una opinión sobre si se ha cometido un acto de conducta indebida, conducta poco ética o un acto de acoso. Al cumplir esta función, un investigador debe:
 - descubrir los hechos, cualesquiera que sean,
 - realizar una indagación cuidadosa y sistemática, considerando todos los hechos pertinentes y siguiendo todas las pistas válidas para lograr una evaluación independiente y
 - sacar una conclusión objetiva sobre si la imputación está bien fundada, independientemente de la condición o del cargo de la persona objeto de la investigación, la opinión de otros o cualquier presión ejercida para lograr un resultado específico.
22. Una vez concluida la investigación, el asunto se remite al funcionario o a los funcionarios apropiados en la Organización para que puedan determinar qué medida debe tomarse, si procede, de conformidad con las normas y los procedimientos de la Organización.
23. Las investigaciones puede realizarlas más de un investigador, de acuerdo con lo determinado por el investigador principal.

Deber de cooperar

24. El investigador tiene plena autoridad para reunirse con toda persona que trabaje para la OPS y que pueda tener conocimiento o información pertinente acerca de un asunto objeto de investigación, y para interrogar a esa persona.
25. Durante una investigación, las personas que trabajan en la OPS tienen el deber de cooperar con el investigador. Esta obligación implica acceder a reunirse con los investigadores, suministrar información veraz y pertinente, y responder a las preguntas pertinentes y razonables. También exige que las personas entrevistadas examinen y firmen el registro de la entrevista en un plazo razonable.

26. Es un hecho indebido que alguien destruya documentos, falsifique información, engañe a los investigadores, coaccione a alguien que ha suministrado información o infrinja la confidencialidad del procedimiento de investigación.

Acceso a los registros, a los documentos y al lugar de trabajo

27. El investigador tiene acceso total e irrestricto a los registros oficiales de recursos humanos, financieros, telefónicos, de compras y otros, los expedientes y los documentos que, en su opinión, puedan ser pertinentes para la investigación.
28. El investigador también tiene acceso total e irrestricto a todo mensaje, documento o expediente creado o almacenado en los sistemas informáticos de la Organización y puede vigilar el uso del sistema de computación cuando realice una investigación.
29. Para preservar y proteger la información médica confidencial y la privacidad de los pacientes, por lo general el investigador no tendrá acceso a los expedientes médicos confidenciales. Sin embargo, si la imputación se relaciona con fraude de seguro de enfermedad o abuso de la licencia por enfermedad, la Unidad de Salud o el médico del personal pueden suministrarle al investigador la información médica pertinente.
30. Los expedientes y los registros originales se pueden copiar o examinar en la propia oficina o el lugar de trabajo del investigador, caso en el cual se debe tomar toda precaución razonable para evitar la posibilidad de pérdida, robo o acceso por personas no autorizadas. El investigador devolverá estos documentos cuanto antes a la oficina interesada.
31. El espacio de trabajo de toda persona que trabaje para la OPS es de propiedad de la Organización. Si bien las personas tienen una expectativa razonable de privacidad en su trabajo diario, la OPS se reserva el derecho de obtener acceso y registrar las oficinas, los cubículos, los escritorios, las computadoras, los gabinetes de archivo y otros lugares de trabajo durante un proceso de investigación, con previo aviso o sin este.

Imputaciones anónimas

32. El servicio de ayuda sobre ética de la OPS permite que las personas hagan preguntas o presenten denuncias sobre una inquietud ética o una presunta infracción del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS sin revelar su identidad. La Organización acepta imputaciones anónimas, que pueden investigarse si están respaldadas por suficiente información para justificar una indagación adecuada.

Sincronización de investigaciones

33. Todas las investigaciones deben realizarse con la mayor prontitud posible después de recibir una imputación para preservar la información y documentación pertinentes, y evitar que continúen los supuestos actos indebidos o que ocurran otros incidentes. Con este fin, el investigador o los investigadores deben esforzarse por concluir la investigación, incluso el informe, en un período de seis meses. Aunque la rapidez es

una consideración importante, no se debe presionar a los investigadores para que cumplan con plazos poco razonables, y la escasez de tiempo no debe afectar a la atención debida ni al programa de actividades de los investigadores.

Indagación preliminar

34. Al recibir la información en la cual se alega algún acto indebido, se realizará normalmente una indagación preliminar para evaluar la credibilidad de la información suministrada y determinar si hay motivos suficientes para iniciar una investigación completa. Esta indagación puede incluir lo siguiente:
 - determinar si la OPS tiene autoridad o competencia para investigar la imputación,
 - examinar la información presentada y obtener de la persona que hizo la imputación cualquier otra información referente a la cuestión denunciada,
 - entrevistar a personas que puedan tener información pertinente y verificar la documentación disponible para evaluar la fiabilidad de la imputación y
 - examinar la información disponible para determinar si es suficiente para justificar una investigación completa.
35. Si el investigador determina que la imputación carece de mérito o no está sustentada por los hechos, se cerrará la indagación preliminar, lo cual se notificará por escrito a la persona que hizo la imputación. A menos que se le entreviste, a la persona objeto de la indagación normalmente no se le notificará que se realizó una averiguación preliminar ni cuáles fueron sus resultados. Se puede informar a otras partes involucradas en la indagación preliminar sobre el resultado si se estima necesario para proteger la reputación de la persona objeto de la indagación.
36. Cuando se cierra una indagación preliminar, el investigador preparará un breve informe en el que resumirá las medidas tomadas y las razones para concluir la indagación.

Investigación formal

37. Si después de una indagación preliminar el investigador cree razonablemente que hay hechos suficientes para justificar un examen más amplio o que ha ocurrido una violación aparente de las normas de conducta de la Organización, se iniciará una investigación completa a partir de los objetivos establecidos y de un plan de acción.

Medidas provisionales

38. El investigador determinará si la situación requiere cualquier medida preventiva interina para salvaguardar la información, garantizar una investigación adecuada o proteger a una parte integrante de la investigación o los intereses de la Organización. Donde sea necesario, el investigador hará la recomendación que corresponda y remitirá el asunto al funcionario o a los funcionarios pertinentes en la Organización para su consideración y para que tomen las medidas necesarias.

Notificación a la persona objeto de la investigación

39. El investigador o los investigadores notificarán a la persona objeto de la investigación lo más pronto posible a esos efectos y con respecto a la naturaleza general de la imputación.³ El momento apropiado dependerá de las circunstancias de cada caso y de la opinión del investigador, teniendo en cuenta la posible destrucción o manipulación de la información, la intimidación de los testigos u otras medidas que puedan comprometer la investigación. En consecuencia, no es necesario informar con antelación a la persona objeto de la investigación que se realizará dicha investigación y un investigador puede entrevistar a las personas y obtener información antes de notificar o de entrevistar a dicha persona.

Notificación a los supervisores

40. Por principio general, no se informa a los supervisores que un subordinado es objeto de investigación. Esto se hace para asegurar que los supervisores se mantengan objetivos y para proteger la reputación de las personas que trabajan para la OPS mientras está en curso una investigación.
41. No obstante, se entrará en contacto con los supervisores si se determina que tienen información que pudiera ser pertinente para la investigación. Además, se puede notificar al supervisor cuando la imputación se relaciona con irregularidades financieras o actos indebidos graves, en caso de que sea necesario proteger los intereses de la Organización o de una persona.

Recolección de documentos y de otra información pertinente

42. La información recolectada en el transcurso de una investigación debe obtenerse dentro de los límites de un comportamiento adecuado y ético. Los documentos preparados por el investigador deben ser objetivos y exactos, y deben fecharse todas las notas y los registros.

PARTE 4: ENTREVISTAS

Decisión sobre a quién entrevistar

43. A discreción propia, el investigador decide a quién debe entrevistarse según las circunstancias particulares del caso. Después de determinar quiénes serán entrevistados, el investigador describe los campos de la indagación y determina el orden en el cual se deben realizar las entrevistas. Para asegurar una línea cuidadosa y uniforme de interrogatorio, el investigador puede preparar con antelación una lista de las preguntas para cada entrevistado, pero esto no le impide hacer otras preguntas espontáneas o complementarias.

³ En los casos de acoso, la notificación se da de conformidad con la Política de la OPS en materia de prevención y resolución del acoso en el lugar de trabajo.

Lugar de las entrevistas

44. Las entrevistas deben realizarse en un lugar privado para evitar trastornos e interrupciones, proteger la identidad de la persona entrevistada y mantener la confidencialidad de las conversaciones. En la medida de lo posible, no deben realizarse en la oficina o el lugar de trabajo inmediato del entrevistado.
45. Las entrevistas por teléfono o por videoconferencia son apropiadas en ciertas situaciones, aunque conviene realizar entrevistas personales siempre que sea posible.

Realización de las entrevistas

46. Dado que una investigación es un procedimiento administrativo interno realizado con la intención de evaluar los hechos y no es un proceso judicial ni una acusación, los entrevistados, incluso la persona objeto de la investigación, no tienen el derecho de ir acompañados por un abogado ni de interrogar a ninguno de los demás entrevistados.
47. Una entrevista suele limitarse a la persona entrevistada y a los investigadores. Si se considera necesario, los investigadores pueden invitar a un tercero a estar presente durante la entrevista.
48. En las investigaciones de presunto acoso, las partes (la persona objeto de la investigación y la persona que presentó la queja) pueden estar acompañadas durante la entrevista por alguien de su elección que trabaje en la OPS y que no sea parte del proceso.
49. Se puede entrevistar a una persona más de una vez en el transcurso de una investigación.
50. Durante la entrevista, se informará a la persona objeto de la investigación sobre la naturaleza de las imputaciones, la función del investigador durante la investigación, la forma en que se manejará la confidencialidad y, en general, qué puede esperar durante el proceso de investigación. En ese momento, también se le proporcionará una copia del Protocolo y de cualquier otra política o norma pertinente para la imputación o para el proceso de investigación.
51. Las entrevistas se realizarán en uno de los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés o portugués) según la preferencia de la persona entrevistada, con intérpretes seleccionados por los investigadores, cuando sea necesario.
52. El investigador grabará las entrevistas hechas a la persona objeto de la investigación. Las entrevistas con otras partes de una investigación pueden grabarse a discreción de los investigadores o a petición de la persona entrevistada. Cuando se graba una entrevista, el investigador dará la debida notificación al comienzo de la entrevista.

53. La grabación se usará, si es necesario, para corroborar o aclarar las conversaciones sostenidas. A una persona cuya entrevista se haya grabado se le dará una oportunidad de escuchar la grabación en caso de que se requiera alguna aclaración o por solicitud, pero no se le dará ninguna copia de la grabación.
54. La función del investigador durante una entrevista es escuchar y oír todas las versiones de los hechos. El investigador debe ser objetivo, libre de prejuicios y respetuoso de cada entrevistado. Las preguntas se deben formular de forma que permitan obtener información sobre hechos, no opiniones.
55. Es importante que el investigador le asegure a cada entrevistado y, en particular, a la persona objeto de la investigación, que no se ha llegado a ninguna conclusión y que su tarea es sencillamente determinar los hechos pertinentes.
56. Durante las entrevistas, el investigador también debe obtener información sobre cualquier otra persona que pudiera suministrar información pertinente acerca de la imputación.
57. Al final de la entrevista, el investigador le informará al entrevistado que:
 - se le exige que mantenga la confidencialidad de la información tratada y el registro de entrevista,
 - se le insta a informar sobre cualquier intento para influir en el entrevistado, intimidarlo o impedir su intervención o para manipular la información, y
 - está protegido contra represalia de conformidad con la Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría.

Registros de las entrevistas

58. Después de cada entrevista, el investigador preparará un registro de la entrevista en el formato prescrito (véase el anexo 1). Este registro, en el idioma en el cual se celebró la entrevista, contiene un resumen de la información proporcionada por el entrevistado.
59. Al entrevistado se le dará una oportunidad razonable de examinar el registro de la entrevista para confirmar que sea exacto y refleje la conversación sostenida. Una vez hecho cualquier cambio necesario, tanto el entrevistado como los investigadores firmarán la declaración, después de lo cual se convierte en registro oficial de la entrevista.⁴ Cuando se da a un entrevistado una oportunidad razonable de examinar y firmar el registro pero no lo hace, se considerará que el registro es exacto.
60. Se le proporcionará una copia firmada del registro de la entrevista al entrevistado, quien debe mantener la confidencialidad de este documento y abstenerse de compartirlo con cualquier persona, a menos que haya una necesidad justificada de que otra persona conozca esta información.

⁴ En situaciones en las cuales el entrevistado no puede firmar personalmente el registro, se obtendrá un acuse de recibo por correo electrónico u otro medio.

PARTE 5: RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Resultados y conclusiones

61. Después de realizar una investigación, el investigador evaluará la información obtenida durante las fases de entrevista y de recopilación de datos. Luego evaluará la credibilidad de esta información y presentará su opinión, incluida cualquier inferencia razonable, sobre los detalles de la investigación y los hechos que considera a la luz de la razón que son ciertos.
62. Luego, el investigador analizará la información obtenida, ponderará los datos probatorios y emitirá una opinión con respecto a la imputación. La norma de la prueba empleada para determinar si la persona objeto de la investigación cometió los supuestos actos indebidos o infringió las normas de conducta de la Organización consiste en determinar si es más probable que improbable que haya ocurrido una falta.
63. Este análisis dará lugar a uno de dos resultados posibles:

Imputación fundada: El investigador concluye que los datos probatorios disponibles sustentan la imputación y considera más probable que improbable que haya ocurrido. Cuando una imputación es fundada, el investigador determina luego si la persona objeto de la investigación cometió una violación de las normas de ética o infringió las normas de conducta de la Organización.

Imputación infundada: El investigador llega a la conclusión de que los datos probatorios disponibles no sustentan la imputación de dos maneras:

- La imputación no ocurrió: los datos probatorios indican que el acto objeto de la investigación no ocurrió como se alega y, por consiguiente, la imputación es improcedente o
- La imputación es incluyente: los datos probatorios son insuficientes para sustentar los supuestos actos indebidos. Esto no significa que dichos actos no ocurrieron sino que es más probable que improbable que no hayan ocurrido.

Imputaciones maliciosas y frívolas

64. Además de descubrir que una imputación es infundada, un investigador también puede llegar a la conclusión de que la imputación no se hizo de buena fe. Como se pueden tomar medidas disciplinarias contra una persona que hace una imputación intencionalmente falsa o engañosa de conformidad con la Política de protección contra las represalias en casos de denuncia de actos indebidos o de cooperación en una investigación o una auditoría, el investigador debe especificar si cree que una imputación se hizo en mala fe. Normalmente, las imputaciones falsas pueden caracterizarse como:

- *Imputaciones maliciosas*: una imputación hecha contra otra persona que causa daño y se hace sin causa justa ni motivo adecuado.
- *Imputaciones frívolas*: una imputación hecha sin fundamento y que incomoda o molesta a la otra persona.

PARTE 6: INFORMACIÓN

Informe de la investigación

65. Después de una investigación se preparará un informe escrito, que contendrá la determinación sobre las cuestiones de hecho, un análisis de toda la información sustancial recogida durante la investigación y las conclusiones. Los registros de la entrevista y otra documentación pertinente se adjuntarán como anexos al informe.
66. El informe de la investigación no debe contener recomendaciones con respecto a medidas que podrían tomarse contra cualquier parte involucrada en la investigación, incluida la persona objeto de la investigación, ni a la imposición de medidas administrativas o disciplinarias.
67. El investigador puede formular recomendaciones de naturaleza general para mejorar los procedimientos administrativos, fortalecer los controles internos y mitigar los riesgos futuros. Sin embargo, estas recomendaciones no deben incluirse en el informe de la investigación sino más bien en otro documento, como un memorando de transmisión o un informe preparado después de tomar dicha medida.

Publicación del informe de la investigación

68. El informe de la investigación y todos los documentos obtenidos durante una investigación y preparados por el investigador se consideran un producto de trabajo e información privilegiada y no están sujetos a publicación ni revelación. Por este motivo, el informe debe marcarse como “estrictamente confidencial” y no puede difundirse a ninguna de las partes, excepto en los casos especificados a continuación.
69. A ninguna otra persona se le proporcionará una copia del informe de la investigación, ni siquiera a la persona que denunció la imputación, a la persona objeto de la investigación ni a ninguna otra persona que haya suministrado información o cooperado en la investigación.

Informes a los funcionarios de la Organización

70. El investigador proporcionará el informe de la investigación al funcionario o a la entidad de la OPS con responsabilidad primaria de adoptar medidas o de tomar una decisión en cuanto al asunto objeto de la investigación.⁵

⁵ Cuando un investigador externo realiza una investigación, se proporcionará el informe a la Oficina de Ética, que lo transmitirá a la parte interesada.

71. Los informes sobre imputaciones de actos indebidos que incluyan a un funcionario o empleado nacional de la OPS, como se indica en el Reglamento y Estatuto del Personal de la OPS, se remitirán normalmente al Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM), que decidirá si procede entablar procedimientos disciplinarios de conformidad con el Reglamento del Personal y los procedimientos aplicables. Al mismo tiempo, se enviará una copia del informe a la Oficina del Asesor Jurídico (LEG).
72. Los informes sobre imputaciones de que un contratista, vendedor o proveedor cometió un fraude o malversó recursos de la Organización se presentarán normalmente al Director de Administración (AM) para determinar qué medida debe tomarse, si procede, contra la parte o empresa pertinente. Son ejemplos de los casos generalmente remitidos al AM para examen y decisión las investigaciones sobre el robo de recursos o bienes no que incluye a los funcionarios de la OPS, las compras irregulares o las prácticas financieras y otras irregularidades administrativas. Al mismo tiempo, se enviará una copia del informe a LEG.
73. Los informes sobre quejas formales de acoso se presentarán al Grupo de Examen de Reclamaciones,⁶ que formulará una recomendación a HRM para la decisión final e informará a las partes interesadas que la investigación ha terminado.
74. Una vez presentado un informe, el investigador también debe informar a la persona objeto de la investigación y al denunciante de la imputación que la investigación ha terminado y que se ha remitido un informe al funcionario o al comité apropiado. Cuando un investigador externo ha realizado una investigación, enviará esa notificación a la Oficina de Ética.

Divulgación de los resultados a los auditores externos

75. A los auditores externos de la Organización se les puede proporcionar una copia de un informe de la investigación, por solicitud presentada por escrito, cuando se exige el informe en el curso normal de un examen de auditoría.

Autoridades nacionales

76. Un investigador no tiene la autoridad para comunicarse con las autoridades locales o nacionales. Solo la Directora de la OPS, en consulta con LEG, puede remitir un asunto a las autoridades gubernamentales pertinentes, incluso a los organismos de ejecución de la ley.

Protección de la información

77. El investigador debe tomar las medidas razonables para proteger y salvaguardar adecuadamente toda la documentación obtenida durante una investigación para evitar cualquier pérdida, robo o manipulación por un tercero.

⁶ O a cualquier otro comité establecido por la Directora con el fin de estudiar las quejas formales de acoso.

78. El investigador debe guardar toda la información, las notas y los datos pertinentes para la investigación de conformidad con la política de retención de documentos de la OPS/OMS para su posible empleo, si fuera necesario, para sustentar cualquiera de los hechos o resultados de la investigación.

REGISTRO DE LA ENTREVISTA

CONFIDENCIAL

Caso No.

Fecha de la entrevista:

Hora de iniciación:

Hora de terminación:

Persona o personas entrevistadas (cargo y organización)		
Información de contacto		
Otras personas presentes		
Investigador o investigadores		
Tipo de entrevista	En persona: ____	Por teléfono: ____
Lugar		
Fecha de este registro		
Temas tratados		
Documentos recibidos		

Introducción

Resumen de la conversación

He examinado el presente registro de la entrevista y reconozco que resume con exactitud las afirmaciones que hice tanto voluntariamente como en respuesta a las preguntas planteadas por el investigador. Reconozco que este registro es un documento confidencial y accedo a abstenerme de difundirlo o compartirlo con nadie sin la expresa autorización por escrito del investigador.

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Investigador: _____

Firma: _____

Fecha: _____