



Guía para la Divulgación de Cultura Ética y de Valores

30 de junio de 2015

INDICE

	<u>Página</u>
1. Introducción	3
2. Base Legal	3
3. Propósito	3
4. Declaración de Política	3
5. Definiciones	4
6. Valores y Principios	5
7. Designación de Oficial de Enlace	6
8. Gestiones	7
9. Acciones Prohibidas	8
10. Medidas Disciplinarias	8
11. Protección de Testigos	8
12. Querellas	8
13. Confidencialidad	9

1. Introducción

La ética se define con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego *ethikos*, que significa "carácter". Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.

El Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico está comprometido con la lucha por el control y erradicación de la corrupción en nuestro gobierno, por lo cual se implementó el Programa de Prevención Anticorrupción en esta institución. En este documento, se establecen los parámetros para la divulgación de la cultura ética y de valores en esta corporación esenciales para mantener nuestras áreas de trabajo libre de posibles acciones ilegales y deshonestas.

2. Base Legal

- a. Ley Número 12 del 24 de julio de 1985, Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada.
- b. Ley Núm. 84 de 18 de junio de 2002, Ley para establecer un Código de Ética para Contratistas, Suplidores y Solicitantes de Incentivos Económicos de las Agencias Ejecutivas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- c. Ley 190-2006, Ley para declarar la política pública de preparación de los funcionarios electos o de nombramiento ejecutivo para la protección de la integridad del servicio público y enmendar el Artículo 2.7 de la Ley Núm. 12 de 1985; Ley de Ética Gubernamental.
- d. Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.
- e. Reglamento de Personal para los Empleados de Confianza del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.

3. Propósito

Esta Guía tiene el propósito de establecer las prácticas y medidas que sirven para el desarrollo de una cultura ética y valores, los cuales son el mejor disuasivo para evitar la comisión de posibles irregularidades.

4. Declaración de Política

Atacar la corrupción de forma enérgica implica el desarrollo de un proceso efectivo de prevención interna utilizando la educación continua como elemento principal de disuadir.

La Ley de Ética Gubernamental es un instrumento que nos orienta en la ruta hacia la excelencia gubernamental. Recoge y nos recuerda un mínimo de valores para refrescar la conciencia de los seres humanos. La pregunta no es: qué podemos hacer que nos permita la ley, sino, qué debemos hacer porque es correcto. La Ley de Ética tiene la intención de fomentar principios humanos básicos para despertar una nueva conciencia ética. Principios como: respeto, tolerancia, honestidad, justicia, responsabilidad, compromiso, sensibilidad, compasión. Fomentar la vida ética es fomentar una mejor calidad de vida.

Es la política del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico el ser una corporación pública comprometida en combatir la corrupción y el fraude dentro de sus procesos administrativos, fiscales y financieros que surgen de sus operaciones diarias. Por esto, hemos adoptado una política encaminada en la ética en todas las gestiones administrativas, con una política interna anticorrupción robusta y dirigida a la prevención, detención, investigación y eliminación del fraude en cualquiera de sus manifestaciones.

5. Definiciones

Para los efectos de este documento, las siguientes palabras tienen los significados que se expresan a continuación:

- a. CDPE- Centro para el Desarrollo del Pensamiento
- b. Director Ejecutivo: Funcionario responsable de la administración del Fideicomiso.
- c. División Legal: Unidad de apoyo que interviene en el proceso relacionado con la radicación de una querrela de alegada conducta de corrupción o conducta anti-ética.
- d. Empleado o funcionario - Toda persona que trabaja para el Fideicomiso y que recibe compensación por ello. Para propósitos de este reglamento, el término empleado incluye personas preseleccionadas por el Fideicomiso para empleo.
- e. Fideicomiso - Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.
- f. Lugar de trabajo – Cualquier espacio en el que una persona realiza funciones como empleado o empleada y los alrededores de ese espacio. Cuando se trata de una edificación o estructura física incluye los espacios circundantes, como los jardines y el estacionamiento.
- g. OEG- Oficina de Ética Gubernamental.
- h. Patrono – Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional de Puerto Rico.
- i. Supervisor - Todo funcionario o empleado de Fideicomiso que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre otras condiciones de trabajo, tales como horario, lugar de trabajo, tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.
- j. Visitante - Persona no empleada que acude al Fideicomiso en cualquier gestión.

** Cualquier disposición de este reglamento que haga referencia a personas masculinas se entenderá que comprende femeninas y viceversa o personas del mismo sexo.

6. Valores y Principios

- a. Nuestra Corporación es establecida para proveer servicios, por tanto nuestros valores y principios corporativos son una parte altamente importante de nuestra cultura institucional. Para cumplir con nuestra misión, el Fideicomiso define los siguientes principios y valores como fundamento para el ejercicio de sus tareas y funciones, y como guía para la orientación de su desarrollo en su Plan Estratégico Corporativo.

Valores y Principios Corporativos

- **Calidad:** Trabajamos para que nuestros productos y servicios aporten valor a nuestros clientes internos y externos respondiendo a sus requerimientos.
- **Servicio:** Atendemos proactivamente a clientes internos y externos.
- **Eficiencia:** Optimizamos el uso de recursos en todos los procesos de la corporación para alcanzar los objetivos y metas planteadas.
- **Integración:** Cohesión, colaboración, búsqueda de una dirección común, identificación con la corporación y la generación de sinergias.
- **Honestidad:** Actuamos en base a principios éticos, de respecto, siendo íntegros, veraces y justos.
- **Perseverancia:** Constancia, dedicación y firmeza en la consecución de propósitos y metas.
- **Transparencia:** Transmitimos a la sociedad la información de la gestión en forma veraz, clara y oportuna.
- **Trabajo en equipo:** Creemos que el trabajo en equipo orienta esfuerzos para la realización de los objetivos.
- **Productividad y Mejora Continua:** Creemos que nuestros servicios deben procurar ser brindados bajo el principio de máxima productividad posible, optimizando el uso de los recursos y buscando la mejora continua de los procesos.
- **Responsabilidad Social y Cuidado del Medio Ambiente:** Creemos que la responsabilidad social es uno de los pilares de nuestra filosofía corporativa y representa la contribución activa y voluntaria del personal al mejoramiento social y económico y el cuidado del medio ambiente.

- b. Valores Éticos y Principios que rigen la administración pública:

- **Bondad:** Una persona con bondad tiene una inclinación natural a hacer el bien, siempre se mantiene dispuesta a ayudar a quien lo necesita, se muestra compasiva con las personas que se encuentran sufriendo por distintas circunstancias y también mantiene una actitud amable y generosa hacia los demás.

- **Confiabilidad:** Es la capacidad de realizar su función de la manera prevista, es la probabilidad que realizará su función prevista sin incidentes por un período de tiempo especificado y bajo condiciones indicadas.
- **Justicia:** Cualidad o virtud de proceder o juzgar respetando la verdad y de poner en práctica el derecho que asiste a toda persona a que se respeten sus derechos, que le sea reconocido lo que le corresponde o las consecuencias de su comportamiento.
- **Responsabilidad:** es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido.
- **Respeto:** Es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.
- **Civismo:** El civismo se refiere a las pautas mínimas de comportamiento social que nos permiten convivir en colectividad. Se basa en el respeto hacia el prójimo, el entorno natural y los objetos públicos; buena educación, urbanidad y cortesía.

En resumen: EXCELENCIA en TODO lo que hacemos.

7. Designación de Oficial de Enlace

Se designará a un empleado de carrera para que sirva de enlace con la Oficina sobre cualquier asunto relacionado a Ética. Entre sus responsabilidades están:

- Mantener informado al Director Ejecutivo sobre las acciones, deberes y responsabilidades llevadas a cabo en el área de Ética Gubernamental.
- Verificar que se dé seguimiento y que se cumpla con las medidas correctivas establecidas para los señalamientos hechos en los informes de auditorías internas y externas realizadas a FIGNA.
- Verificar que se establezcan y que se cumplan los controles administrativos que impidan y desalienten al personal a incurrir en violaciones a la Ley de Ética Gubernamental, a sus reglamentos y a cualquier otra ley dirigida a atacar la corrupción en el servicio público.
- Coordinar sus acciones de conformidad con las normas que establezca la Oficina.
- Conservar y actualizar los expedientes del trabajo realizado por cada año fiscal y tenerlos disponibles para la revisión del personal que designe la Oficina.
- Realizar cualquier otra función que a juicio del Director Ejecutivo sea necesaria para lograr el objetivo de prevenir la corrupción gubernamental.

- g. Administrar, corregir y actualizar las horas de educación continua de los servidores públicos en el sistema electrónico de la División de la Oficina de Ética Gubernamental.

8. Gestiones

a. Reclutamiento y Contratación

- Empleados de Carrera y Confianza- Orientación formal al personal nuevo sobre valores y normas de conducta en los primeros 30 días siguientes al nombramiento.
 - ✓ Valores Institucionales
 - ✓ Normas de Conducta
- Contratistas y Proveedores de Servicios
 - ✓ Se distribuirán copia de las Normas y Política Ética de FIGNA, al comenzar la contratación - año fiscal.

b. Divulgación de la Cultura Ética

- ✓ Se distribuirán copia de las Normas y Política Ética de FIGNA, a todos los niveles (interno & externo).
- ✓ Este documento será entregado a todo empleado(a) de FIGNA, así como a los de nuevo reclutamiento.
- ✓ La política institucional de este documento será colocado en lugares visibles a través de las facilidades del Fideicomiso.

c. Capacitación / Educación Continua

- La capacitación para los empleados de FIGNA, en materia de ética gubernamental es mandataria y se requiere que cumplan con el mínimo de las horas de ética gubernamental establecido en las Ley. El art. 3.2 del Reglamento Sobre Asuntos Programáticos de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico establece que el servidor público, cada dos años, tome **veinte horas** de educación continua.
- Los adiestramientos requeridos por la Ley 190-2006 para personal que ocupa unas posiciones tienen prioridad. Ej.: Posición: Director Ejecutivo.
- Se diseñará anualmente el calendario de adiestramientos internos, que incluyen temas entre otros tales como:
 - ✓ "Cultura Ética y la Práctica de los valores mediante acción"
 - ✓ "Medidas Disciplinarias: Aspectos Básicos".
 - ✓ "Sistema de Evaluación del Desempeño"
 - ✓ "Hostigamiento Sexual en el Área del Trabajo",
 - ✓ "Protocolo de Violencia Doméstica"
 - ✓ "Repercusiones de la Violencia Doméstica en el Área del Trabajo"

- Todos estos adiestramientos también se podrán coordinar de la Oficina de Ética Gubernamental (Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético) y otras agencias especializadas en estos temas.
- Métodos Educativos- alternativas para educación:
 - ✓ Talleres presenciales
 - ✓ Actividades Educativas Internas
 - ✓ Películas con Valor Educativo
 - ✓ Adiestramientos individualizados / autodidácticos
 - Revista *Ethos* Gubernamental
 - Publicaciones Electrónicas

9. Acciones Prohibidas

Todas las acciones y decisiones serán dirigidas al cumplimiento con todas las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y los reglamentos y guías del Fideicomiso siempre enfatizando como componentes principales el adecuado uso de recursos públicos. Las acciones prohibidas están claramente estipuladas en la Ley de Ética Gubernamental.

10. Medidas Disciplinarias

En aquellos casos en que la persona con la conducta se pruebe ha faltado a la Ley de Ética Gubernamental o al Código de Ética se tomarán aquellas medidas que sean necesarias, pudiendo tomarse, además, aquellas sanciones disciplinarias apropiadas a los hechos envueltos.

11. Protección de Testigos

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querrela de violación a la Ley de Ética Gubernamental o al Código de Ética, tendrá los siguientes derechos y deberá ser advertida sobre los mismos durante la investigación:

- a. Su participación en la investigación no constará en su expediente de personal.
- b. Podrá presentar una querrela si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de supervisores o compañeros de trabajo debido a su participación en la investigación.

12. Querellas

El procedimiento formal administrativo para atender, investigar y resolver las querellas que se sometan por cualquier parte interesada, que puedan constituir, errores, irregularidades, deficiencias, desviaciones en la administración de los fondos o bienes públicos y que puedan resultar en violaciones a las leyes y reglamentos aplicables al Fideicomiso está definido en el documento interno titulado Guías para el Recibo y Referido de Querellas , Denuncias o Pedido de Investigaciones de Posibles Actos de Corrupción, Conducta Anti-ética, y otros Sucesos Indebidos.

13. Confidencialidad

Cualquier empleado o funcionario del Fideicomiso que tome parte en el procedimiento relacionado con la radicación o el trámite de una querrela de falta de ética, mantendrá el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. La divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido mediante este reglamento para la radicación y tramitación de querellas sobre este tema podrá, ser sancionada de acuerdo con las disposiciones sobre conducta ética de los Reglamentos del Fideicomiso.

Nada de lo dispuesto en este documento deberá interpretarse como una limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una querrela o para servir como testigo en la investigación o adjudicación de una querrela radicada al amparo de este Reglamento.