



LCDO. HIRAM R. MORALES LUGO  
• DIRECTOR EJECUTIVO •

23 de enero de 2006

CARTA CIRCULAR NÚM. 2006-04

COMITÉS DE ÉTICA Y OFICIALES DE ENLACE

Estimados señores y señoras:

RE: PROYECTO DECLARACIÓN DE VALORES (PERÍODO BIENAL 2004-2006)

Esta Carta Circular se emite de conformidad con las facultades y poderes otorgados al Director Ejecutivo de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEG), por la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como la Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (Ley de Ética).

### I. Introducción

El Artículo 2.7 de la Ley de Ética establece la responsabilidad de todo servidor público y servidora pública de tomar 10 horas de educación continua cada dos años en materia de ética gubernamental y sanas normas de administración pública. La OEG es responsable de proveer a los servidores públicos las herramientas accesibles para dicha educación continua. De acuerdo con el Reglamento para el funcionamiento del Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético<sup>1</sup> (CDPE), en su Artículo VI (D), entre los objetivos del CDPE se incluye el *fomentar la implantación de métodos alternos e innovadores de educación para satisfacer las necesidades de los diversos sectores, y generar así una cultura de ética gubernamental adaptada a la diversidad de responsabilidades que caracterizan a la población que se debe formar.*

Mediante cartas circulares anteriores el CDPE ha informado a las agencias ejecutivas la variedad de métodos alternos disponibles en cumplimiento del objetivo indicado. Precisamente, la Carta Circular 2006-02 de 7 de octubre de 2005, recopila el inventario de Métodos Alternos actualizados, como parte de sus anejos.

<sup>1</sup> Reglamento Núm. 6374 de 30 de octubre de 2001.

"HONRANDO LA CONFIANZA DEL PUEBLO"

OFICINA DE ETICA GUBERNAMENTAL • ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
AVENIDA ROOSEVELT 185, EDIFICIO ROOSEVELT PLAZA, HATO REY • P.O. BOX 194200, SAN JUAN PUERTO RICO 00919-4200  
TEL (787) 622-0205 • FAX (787) 622-0206

Al tomar en consideración que el Período Bienal actual culmina el 30 de junio de 2006, el CDPE diseñó un método alterno, adicional a los ya existentes, que integrará el esfuerzo de equipos de trabajo dentro de la misma agencia o municipio, para lograr un proyecto final que resaltará los valores que le caracterizan como entidad gubernamental.

Dicho método alterno incluirá la elaboración de una Declaración sobre sus valores institucionales. El proyecto que a continuación describimos es una de varias alternativas que presentamos a los comités de ética para la acumulación de horas de educación continua en ética gubernamental, dentro de Período Bienal actual.<sup>2</sup>

## II. Proyecto: Declaración de Valores Institucionales

Es necesario recordar a menudo a los servidores públicos y servidoras públicas que los estándares de conducta del gobierno no son únicamente mandados por ley, sino que también reflejan los valores éticos y los principios que la mayoría de la gente trae al trabajo cada día. Un enunciado o declaración sobre los valores y los principios puede hacer que esa conexión resulte más evidente. Esa declaración se convierte en la base para entender la Ley de Ética, y en un documento práctico al que los empleados se pueden referir con facilidad en sus tareas diarias. La declaración permite a los empleados entender mejor cómo la Ley de Ética se relaciona con su trabajo, lo que les ayuda a tomar mejores decisiones éticas.<sup>3</sup>

En cumplimiento de lo anterior, el CDPE ha diseñado un proyecto que atiende dos objetivos principales: (1) promover la cultura ética organizacional, y (2) acreditar la participación de los servidores públicos en las actividades generadas bajo este proyecto como horas de educación continua para el Período Bienal actual.

Las agencias ejecutivas, a través de los comités de ética, fomentarán la participación de la mayor cantidad de personal en la aportación de sus ideas para lograr el consenso sobre los valores que caracterizan a la institución basados en las funciones que realiza. La participación no debe circunscribirse a un grupo reducido de empleados, más bien tiene que fomentarse la participación de todos los servidores públicos y las servidoras públicas, en todos los niveles. Un mayor número de empleados y empleadas enriquecerá el contenido de la declaración de valores y ayudará a que el personal desempeñe un papel más activo dentro del proceso. El comité de ética organizará la información y evidencia sobre la metodología y el proceso que se llevó a cabo para identificar los valores institucionales, e incluirá en el programa Stand Alone los nombres de los servidores públicos y servidoras públicas que participaron para efectos de acreditación de las horas cursos.

<sup>2</sup> Oportunamente, informaremos otros métodos alternos que igualmente podrán utilizar y que se suman al inventario de alternativas que ofrece el CDPE para el cumplimiento de la Ley.

<sup>3</sup> Estudio del Servicio Público: Encuesta de Ética 2003, Ethos Gubernamental Vol. I Núm. II, 2004, Pág. 416

### III. Guías para la implantación del proyecto; fases y metodología para la recopilación de información

A continuación se describen las guías para la implantación del proyecto. Los Comités de Ética podrán utilizar uno o varios<sup>4</sup> de los siguientes métodos para garantizar la mayor participación posible de los empleados y empleadas de su agencia en la formulación de la Declaración de los Valores Institucionales:

- Reuniones grupales (grupos focales)
- Recopilación de ensayos o composiciones escritas de los empleados y empleadas que identifiquen los valores y los describan.
- Discusión mediante Internet (*Chat rooms*)
- Vídeo conferencias
- Expresiones artísticas de los empleados y las empleadas en pintura, poesía, décimas y fotografía.

#### *Fase I - Difusión de las guías para el Proyecto*

1. La OEG divulgará a los Comités de Ética las Guías para la Implantación del proyecto de la Declaración de los Valores Institucionales. El personal del CDPE estará disponible para aclarar dudas sobre el trabajo a llevarse a cabo, sobre las fases del proyecto o cualquier interrogante sobre el mismo.

#### *Fase II - Selección de la metodología para el Proyecto y preparativos*

1. El Comité de Ética determinará cuál o cuáles de los métodos provistos por la OEG será el que mejor le convenga para la recopilación de la información sobre los valores institucionales de su agencia, según lo interpretan sus empleados y empleadas. Podrán utilizar varios métodos simultáneamente.

Aspectos a considerar para la selección del método:

- a) tamaño de la agencia
  - b) perfiles de los empleados y empleadas
  - c) tiempo para la implantación del método
  - d) accesibilidad de los empleados y empleadas
  - e) lugares disponibles para efectuar reuniones
2. Una vez seleccionado el método, el Comité establecerá un calendario para llevar a cabo la recopilación de la información mediante el mismo. También identificará el medio de convocatoria apropiado y más efectivo para informar a los empleados y empleadas sobre el proyecto y explicar detenidamente su

<sup>4</sup> Cada método debe tener no menos de una hora de duración.

objetivo.

Es preciso que los comités de ética utilicen estrategias de orientación que motiven y entusiasmen a los empleados para participar. Este es un proyecto cuyo éxito dependerá principalmente de la motivación, que tengan los empleados. Con ello su aportación será extraordinaria, y al finalizar el proyecto se sentirán identificados con los valores que se resalten. Tal identificación promoverá una ética organizacional saludable.

3. El Comité de Ética convocará al Consejo Facilitador para explicarle el proyecto, informarle el método seleccionado para su implantación y asignarle las tareas para que le asista en el proceso de difusión e implantación del mismo. El Comité podrá constituir otros grupos de trabajo que le asistan en este proyecto particular a fin de asegurar la difusión completa y su implantación efectiva en todas las áreas, divisiones u oficinas regionales de la agencia.
4. El Comité preparará un expediente en el que incluirá los documentos que evidencian esta primera fase de la implantación del proyecto, tales como convocatorias, listas de asistencia y minutas.

### *Fase III - Implantación del Método*

1. El Comité de Ética (con la asistencia de los Consejos Facilitadores o grupos de apoyo, en los casos que aplique) difundirá los objetivos del Proyecto a los empleados y empleadas mediante comunicaciones escritas. En dichas comunicaciones informará el método seleccionado para identificar los valores y las fechas en que implantará el método.
2. El Comité de Ética (con la asistencia de los Consejos Facilitadores o grupos de apoyo, en los casos que aplique) informará por escrito a los empleados y empleadas de su agencia la fecha, la hora y el lugar donde serán convocados para la implantación del método. En los casos que se abran convocatorias para someter escritos o trabajos artísticos deberán indicar las fechas límites de entrega y dónde deberán entregar.
3. Llevar registro de asistencia o participación donde se identifiquen las personas, el puesto que ocupan, la división en la que trabajan, y el número de seguro social (para propósitos de acreditación de horas de educación continua).
4. Levantar minuta sobre el evento o actividad realizada en las que se detalle el procedimiento implantado y la conclusión sobre los valores identificados. Incluir tal documentación en el expediente del proyecto.
5. Incluir en el programa Stand Alone, para el registro de los métodos alternos de educación continua, los servidores públicos participantes del proyecto. El

CDPE determinó que la participación en el mismo se contará como 7 horas de educación continua.

**Fase IV - Preparación de la Declaración**

1. Enumerar los valores institucionales que surgieron en la discusión a través del método implantado. En aquellos casos en que surjan más de 10 valores, el Comité de Ética establecerá un método para seleccionar entre ellos los 10 valores que mejor les caractericen. Para esta selección, se recomienda realizar reuniones de discusión adicionales con grupos focales o llevarlo a votación.
2. Identificados los valores institucionales, el Comité de Ética deberá recopilar las evidencias y ordenarlas en una carpeta de argolla 2", tamaño 8 ½" x 11". En esta carpeta además, se incluirán la Declaración de los Valores Institucionales y el formulario sobre el procedimiento utilizado, junto con el expediente que se ha preparado en todo el proceso de implantación del Proyecto.
3. Preparar el documento que contenga los valores institucionales y su explicación. La explicación de cada uno de los valores debe tener un mínimo de un párrafo y un máximo de dos párrafos de no más de cuatro oraciones.
4. Redactar la Declaración de Valores Institucionales con el modelo provisto por la OEG.
5. Completar el formulario sobre el procedimiento utilizado y la experiencia del proyecto. Esta documentación se incluirá en el expediente del proyecto.

**Fase V - Divulgación y presentación de la Declaración**

1. Divulgar la Declaración de Valores Institucionales en la agencia ejecutiva. Ubicar la misma en lugares de acceso a los empleados y empleadas y el público en general. Pueden desarrollar carteles, enviarla por correo electrónico, colocarla en la página de Internet, preparar hojas sueltas o utilizar cualquier otro mecanismo para que todos los empleados y empleadas conozcan el resultado de su aportación.
2. Por la lectura de la Declaración de Valores Institucionales se acreditarán 3 horas. Como evidencia de lectura de cada servidor público y servidora pública, deberá completarse una hoja de certificación de lectura.
3. Presentar el expediente del proyecto en la carpeta junto al segundo Informe de Progreso de los Comités de Ética el 1 de junio de 2006. Entregar el CD del Programa *Stand Alone* donde se incluye la lista de los empleados y empleadas que participaron en el proyecto, entre otros métodos alternos utilizados para la acumulación de horas de educación continua.