

# RADIOGRAFÍA

de la corrupción 1990 - 2009

Por: Lcda. Zulma R. Rosario Vega, Septiembre 2011

La Lcda. Zulma R. Rosario Vega es la Directora Ejecutiva de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico. La autora reconoce encarecidamente el tiempo y el esfuerzo invertido por todo el recurso humano de la OEG que colaboró en las diversas fases del proyecto, y continúa aportando al desarrollo de la Radiografía.

## Historia Institucional

La Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico (OEG), se ha construido en el contexto de la sociedad en que vivimos, y desarrollado a partir del trabajo de su recurso humano, y los esfuerzos de múltiples organizaciones-destacándose la colaboración de las Instituciones Fiscalizadoras, tanto del Gobierno de Puerto Rico como del Gobierno Federal y sectores comprometidos con aportar a la calidad del desempeño ético a nivel local. Particularmente, debe subrayarse que la labor de las organizaciones académicas y educativas, la educación continua ofrecida por diversas asociaciones profesionales, al igual que los grupos que han contribuido al fortalecimiento de la ética pública en sus respectivos escenarios, incluyendo los comités de ética en el sector público, incide directamente en la difusión y el conocimiento de la cultura ética y la práctica de los valores en Puerto Rico.

---

*El valor de la experiencia: 1990-2009, Estudio realizado por la Oficina de Ética Gubernamental de PR*

---

Desde una perspectiva constructiva, el resultado de estos esfuerzos multisectoriales a través de los años, sugiere que la exposición de nuestra sociedad a las normas, principios, valores y prácticas que integran la gestión ética en el sector público, en el sector privado, en los procesos educativos, en los servicios profesionales, e inclusive en la vida comunitaria en general, ha sido realmente significativa.

La OEG ha desempeñado múltiples y diversas tareas a través de su historia. Asumirlas, en función de su Ley Habilitadora, le ha permitido adquirir una experiencia valiosa en materia de la prevención y fiscalización de la conducta ética de los servidores públicos.

Es cierto que la experiencia de una institución se construye en función del trabajo que ha producido, pero el valor de esa experiencia dirige nuestra atención a destacar lo que se ha descubierto a través de esos esfuerzos, para luego transformarlo en acciones concretas que redundan en beneficio para todos. Me refiero a lo que debemos aprender, para evolucionar la calidad de lo que hacemos como entidad gubernamental dedicada a prevenir y fiscalizar la conducta ética en el servicio público.

Precisamente, el estudio denominado *Radiografía de la Corrupción 1990-2009*, comisionado por la Dirección Ejecutiva, y producido por el recurso humano de la OEG, repasa, correlaciona y maximiza la experiencia que la Organización ha logrado en materia de fiscalización, a los efectos de aumentar el valor de la experiencia adquirida, diseñar nuevos modelos estratégicos en el área de prevención – destacándose la educación y la colaboración interinstitucional- e iniciativas fiscalizadoras innovadoras. El grupo de investigadores que participó incluyó abogados, un especialista en sistemas de información, y un historiador.

En el análisis de la información recopilada, provee un marco de referencia histórico y conceptual para la *Radiografía*. Como punto de partida, explicamos brevemente las políticas y algunos de los proyectos que han contribuido a la experiencia de la Organización, destacamos los procesos de transformación en curso desde enero de 2009, y luego pasamos a describir brevemente el fundamento y la estructura de la Radiografía, para luego dar paso a los hallazgos.

## Trayectoria y Experiencia de la OEG

La OEG fue creada mediante la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985. Dicha legislación aclara en su exposición de motivos que la misma se lleva a cabo a los efectos de prevenir y fiscalizar la conducta de los servidores públicos. Históricamente, la autonomía administrativa y fiscal de la Institución le ha permitido organizarse, para actuar ante las diversas necesidades y dinámicas éticas que han caracterizado la historia del servicio público durante tres décadas.

Durante su trayectoria, la Organización ha trabajado para desempeñarse en el marco de su Ley Habilitadora. Estableció políticas y programas que le permitieron Implantar medidas, sostenerlas y desarrollarlas, en materia de prevención y fiscalización, y en cumplimiento con los objetivos y deberes contenidos en su Ley.

Por su parte, las más de 30 enmiendas realizadas a dicho orden normativo, propiciaron que la OEG construyera su relevancia históricamente, para desempeñarse en los escenarios en los que le corresponde producir resultados para el servicio público y la sociedad en general.

## Prevención

A través de los años, la OEG ha establecido políticas preventivas dirigidas a sensibilizar y capacitar a los servidores públicos. Ciertamente, la legislación en materia de los comités de ética gubernamental, al igual que la relacionada con las iniciativas educativas del *Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético*, ha estimulado la visión preventiva de la Organización. Particularmente, la facultad normativa de la Dirección Ejecutiva para interpretar y aplicar la Ley Habilitadora, ha sido determinante en el proceso de producir conocimiento y alternativas oportunas, que viabilicen el cumplimiento de los servidores públicos dispuestos a consultar antes de actuar. En éste renglón, la contribución del Área de Asesoramiento Jurídico ha sido fundamental.



La integración de la figura de los comités de ética a la Ley Habilitadora, mediante la Ley Núm. 157 de 18 de julio de 1999, permitió que cada una de las organizaciones públicas, pudiera contar con un grupo de recursos humanos, que se diera a la tarea de realizar planes de trabajo adaptados a las necesidades éticas de cada entidad pública.

El comité de ética ha sido determinante en el proceso de generar comunicación sostenida entre el recurso humano de la OEG, y las organizaciones gubernamentales. Aquilatar el impacto que puede generar la calidad del desempeño de un comité, requiere entender claramente que la prevención y fiscalización de la conducta ética individual, requiere de la colaboración permanente, organizada y comprometida de recursos humanos que formen parte integral de cada entidad gubernamental.

Los esfuerzos de estos grupos de trabajo han contribuido a la difusión de los deberes éticos de los servidores públicos en el seno de las organizaciones, facilitando los procesos de educación continua en materia ética, y han colaborado en el diseño de actividades e iniciativas éticas adaptadas a las características específicas del recurso humano de sus organizaciones.

Cada entidad pública, y todos los lugares de trabajo que la integran, generan necesidades éticas específicas, relacionadas a su identidad, composición humana y material, lo que hace y como lo lleva a cabo.

Es evidente que la participación activa y efectiva de servidores públicos organizados para producir proyectos y planes ético organizacionales sostenibles, que produzcan resultados visibles en la calidad del desempeño del recurso humano, ha sido un logro extraordinario en la historia de la política ética de Puerto Rico, y una gestión necesaria y determinante para la calidad del futuro del sector público.

A principios de la década pasada, la Ley Núm. 13 de 11 de abril de 2001, elevó al *Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético* de la OEG al rango de ley, y estableció como requisito la educación continua en materia de ética gubernamental para todos los servidores públicos de la Rama Ejecutiva.

Es necesario mantener en perspectiva que los sectores públicos más competentes del mundo, han legislado, articulado estándares, y procesos que requieren a las entidades gubernamentales producir iniciativas de educación continua para todo el recurso humano. Ya es un asunto de común acuerdo, que la educación integral del sector público, orientada a generar destrezas cognoscitivas, tecnológicas y personales, se ha convertido en el estándar que define el desarrollo profesional de la gestión pública en este siglo. La incorporación efectiva del componente ético en ese desarrollo personal, profesional y organizacional, es vital para la calidad del futuro de la gestión pública y nuestra sociedad en general.

A tono con lo anterior, también se han producido esfuerzos educativos sobre las destrezas y competencias que resultan fundamentales para aportar a la calidad del desempeño laboral individual y grupal, y a la administración pública en general. Desde sus orígenes, las iniciativas educativas incorporaron prioritariamente los cursos normativos. Desde mediados de la década pasada, el currículo del *Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético* aumentó las iniciativas educativas que trabajan el componente ético en materias importantes como el desarrollo integral de las organizaciones, la supervisión y el liderazgo, los estándares de calidad en los lugares de trabajo, la motivación y el desarrollo individual y profesional, entre múltiples otros temas.

### **Área de Asesoramiento Jurídico y Litigaciones**

En materia preventiva, también debe subrayarse la importancia fundamental del *Área de Asesoramiento Jurídico y Litigaciones* de la OEG, en lo que concierne a la producción de información, los procesos de orientación, y la preparación de opiniones.

Estos servicios han beneficiado favorablemente a los servidores públicos que se comunican oportunamente con la OEG, debido a que les permite aclarar las dudas o inquietudes que puedan surgir, antes de tomar cualquier tipo de acción en materia de los asuntos que se plantean a dicha Área.

## **Fiscalización**

Desde sus inicios, la investigación dirigida a identificar la conducta contraria a la normativa ética, la auditoría de los informes financieros sometidos por los servidores públicos en el cumplimiento de su deber, y la imposición de las sanciones que correspondan, han sido componentes fundamentales en la política fiscalizadora de la OEG.

---

*"la política de fiscalización es la sanción que se implanta luego de adjudicarse responsabilidad en el proceso administrativo que se sigue en la OEG."*

---

Específicamente, la OEG ha desarrollado y contribuido a su política pública a través de la interpretación y aplicación efectiva del Código de Ética contenido en la Ley Habilitadora, destacándose la utilización adecuada de la propiedad y los fondos públicos, y la fiscalización de los conflictos de intereses.

Como es sabido, la jurisdicción de la OEG en materia de los informes financieros incluye a los servidores que vienen obligados a presentarlos debido a los puestos que ocupan en las tres Ramas del Gobierno. Entre estos, se incluyen al Gobernador de Puerto Rico, el Contralor de Puerto Rico, el Procurador del Ciudadano, los miembros de la Asamblea Legislativa, el Director de la Oficina de Servicios Legislativos y el Superintendente del Capitolio, los Alcaldes, los miembros de la Rama Judicial, y los miembros de juntas de subastas, entre múltiples otros.

El universo de dicha jurisdicción aumentó paulatinamente hasta sobrepasar la cifra de 10,000 servidores públicos obligados a presentar el informe anualmente.

Dicha tendencia repercutió significativamente en los procesos operativos del *Área de Auditoría de Informes Financieros* de la OEG, generándose estrategias que priorizaron la creación de nuevos modelos de recepción, manejo, almacenaje y fiscalización de los informes.

Se destacan la radicación electrónica del instrumento, término para concluir una revisión preliminar de los informes financieros, y el establecimiento de la firma electrónica como evidencia de su faz de la presentación, lo que en efecto permitió trascender finalmente el proceso de juramentación de los informes ante notario.

Un componente importante en el desarrollo de la política de fiscalización es la sanción que se implanta luego de adjudicarse responsabilidad en el proceso administrativo que se sigue en la OEG.

El ordenamiento normativo en materia de ética gubernamental también revela un desarrollo importante en este renglón.

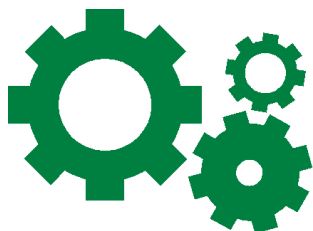
Específicamente, se aumentó el término de prescripción de las disposiciones constitutivas de delito; se categorizaron como delito varias de las disposiciones de la Ley; y se estableció normativamente la facultad para imponer multas hasta \$20,000, entre otras iniciativas.

En materia de fiscalización la OEG ha continuado con las modalidades que forman parte de sus deberes ministeriales. Particularmente, revisó y rediseñó el informe financiero a los efectos de maximizar tanto su radicación como la auditoría de dicho instrumento. Además, se ha desarrollado la infraestructura para viabilizar que su presentación se realice exclusivamente de manera electrónica, lo que facilita la implantación de metodologías de auditoría perfectamente adaptadas a la misma, y permite incrementar la eficiencia y efectividad de dichos procesos.

En la actualidad, el componente fundamental de las políticas fiscalizadoras de avanzada dirigidas a investigar la conducta ética y el problema de la corrupción, consiste en la articulación de proyectos que equilibran el entrenamiento del recurso humano y la producción de información estratégica, con el desarrollo de programas y sistemas tecnológicos que contribuyen a visualizar y anticipar los problemas objeto de fiscalización.

## Un atisbo sobre el desarrollo de la OEG en la actualidad

Repasar las enmiendas e iniciativas mencionadas, nos permite generar una perspectiva general sobre algunos de los procesos de transformación internos y externos que la OEG ha trabajado en su trayectoria. Precisamente, el crecimiento de una institución se construye a partir de lo que la misma hace para analizar su pasado, actuar en el presente, y moverse hacia el futuro.



Una vez más, la OEG se encuentra en pleno proceso de desarrollo y transformación. Optar responsablemente por desarrollarnos requiere conocer detenidamente nuestra trayectoria.

Para lograrlo, debemos analizar las situaciones que nos ha tocado trabajar, y reflexionar sobre las experiencias que hemos vivido. Además, necesitamos evaluar lo que hemos aprendido en el camino para hacer nuestro trabajo. De esa manera, podemos generar una misión y visión innovadoras sobre las experiencias que nos han formado.

## Misión, visión y la práctica de los seis valores universales

En la actualidad, la OEG ha construido una visión y misión integrada sobre la cultura ética en la gestión pública, que se fundamenta en la práctica de los seis valores universales. Estos han sido incorporados en todas las iniciativas educativas que se producen en el *Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético*: Bondad, Justicia, Respeto, Responsabilidad, Confiabilidad, y Civismo.

Dicha perspectiva, ha permitido recoger en una óptica común todos los componentes éticos y valorativos, individuales y organizacionales, que el *Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético* ha producido a través de los años, y que evidentemente necesitaban articularse de manera coherente, a los efectos de reconocerlos e incorporarlos en una estructura curricular balanceada, inclusiva y competente, para el beneficio educativo del servicio público.



El aprendizaje y desarrollo ético de los servidores públicos incluye que éstos puedan asimilar lo que todas las iniciativas educativas éticas tienen en común, para entender lo que contribuyen en sí mismas, y lo que añaden a su formación continua en los otros entrenamientos y talleres que reciben para desarrollarse en sus profesiones y tareas laborales específicas.

La incorporación de la práctica de los valores universales en las diversas áreas temáticas que se trabajan en el Centro para el Desarrollo del Pensamiento Ético, contribuye a distinguir los contenidos de las iniciativas educativas. Lo anterior se logra mediante una perspectiva pedagógica que se orienta al desarrollo de destrezas cognitivas adaptadas a los contenidos de cada curso, y a la práctica de valores tan necesaria para garantizar que el proceso de aprendizaje incorpore las conductas necesarias que modelan los resultados esperados en los lugares de trabajo.

En fin, a través de su historia, la Ley Habilitadora de la OEG ha sido enmendada para viabilizar el que ésta diseñe y lleve a cabo iniciativas que le permitan producir los resultados que le corresponde. Como toda historia institucional, las iniciativas han surgido en diversos periodos y escenarios de su desarrollo. En la actualidad, la visión de la OEG tiene como prioridad lograr que los diversos esfuerzos que la Organización lleva a cabo alcance un nivel profundo de convergencia y efectividad. Para ello, se ha priorizado la organización y la integración de todos los esfuerzos a través de iniciativas que permiten adelantar tanto en política de prevención como de fiscalización. La *Radiografía* es un esfuerzo en esa dirección.

## Iniciativas estratégicas: La Radiografía de la Corrupción 1990-2009<sup>1</sup>

Regular la conducta ética de los servidores públicos, mediante políticas que conlleven iniciativas preventivas y fiscalizadoras, es una tarea que requiere de reflexión, análisis e investigación permanente.

La referencia al término *Radiografía* en el título del Estudio es intencional. En su sentido más elemental, una radiografía es un instrumento tecnológico que permite observar el interior de un organismo, a los efectos de identificar o descartar la presencia de indicadores que planteen una tendencia, condición u objeto. Particularmente, una radiografía asiste en el proceso de localizar, distinguir, clasificar, e inclusive anticipar las repercusiones de los indicadores, tendencias, condiciones u objeto que se identifique.

---



La certeza efectiva del instrumento puede inclusive contribuir a cancelar las suposiciones, especulaciones, prejuicios y temores que la persona con el padecimiento, o inclusive el especialista, puede haber generado previamente a la producción de la radiografía.

El instrumento cumple el propósito de generar y fundamentar evidencia observable, que si bien puede resultar necesario, y hasta conveniente constatarse, o inclusive diversificarse, no hay dudas que al obtenerse, puede generar una perspectiva basada en la observación y correlación de los datos identificados, que formulada clínicamente en términos de evidencia, contribuya a la elaboración de un diagnóstico.

---

*“En breves palabras, el estudio persigue observar la totalidad de la experiencia en el proceso adjudicativo en materia de fiscalización...”*

---

Desde la fase de su diseño, la *Radiografía* se pensó como una investigación que le permitiría a la OEG repasar la experiencia de fiscalización lograda durante dos décadas, para correlacionar y maximizar el valor de dicha información.

En breves palabras, el estudio persigue observar la totalidad de la experiencia en el proceso adjudicativo en materia de fiscalización, y las múltiples dinámicas y alternativas que surgen en el proceso, a los efectos de construir una óptica integrada, identificar actores, localizar conductas, precisarlas en el tiempo, caracterizarlas, y analizarlas.

La *Radiografía* se llevó a cabo mediante la investigación y el análisis de las siguientes fuentes primarias: *Resoluciones de la OEG*, los *informes de los Oficiales Examinadores que acompañan dichas Resoluciones*, y los *expedientes correspondientes a los casos*, al igual que la revisión de las múltiples referencias secundarias que fuera necesario consultar para organizar metodológicamente la investigación.

Precisar el contenido de las fuentes utilizadas para desarrollar el Estudio, requiere que pasemos a resumir brevemente la facultad investigativa y el proceso adjudicativo de la OEG.

## **Facultad investigativa de la OEG**

La Ley de Ética Gubernamental faculta a la OEG para iniciar investigaciones mediante la solicitud de cualquier persona, que ofrezca información relevante sobre posibles violaciones a la normativa ética.

De hecho, la información puede ser ofrecida al *Área de Investigaciones y Procesamiento Administrativo* de la OEG, por una persona que opté por mantener su identidad anónima.

Además, la facultad investigativa de la OEG incluye que dicha Área pueda iniciar investigaciones sobre posibles violaciones mediante su propia iniciativa.

La información que provee una persona a la Oficina, constituye un planteamiento que luego de investigarse y corroborarse, puede convertirse en una querella.

Con la presentación de la querella se inicia el procesamiento administrativo del servidor público a quien se le imputa violaciones al Código de Ética o a sus Reglamentos.

## Proceso adjudicativo

El debido proceso de ley asiste al imputado desde el momento en que se establece la querella, y durante el proceso adjudicativo que preside el Oficial Examinador de la OEG. El Oficial Examinador habrá de aquilatar la prueba que presente, tanto el Área de Investigación y Procesamiento Administrativo, como el querellado.

Una vez celebrada la audiencia, y presentada toda la prueba, el Oficial Examinador preparará un informe en el cual fundamenta su recomendación en torno a la prueba desfilada. Dicho informe se presenta a la Dirección Ejecutiva de la OEG, para que ésta determine si acoge total, o parcialmente o si inclusive rechaza las recomendaciones del informe. A esos efectos la Dirección Ejecutiva emite una Resolución.

De no estar conforme la parte afectada por dicha Resolución, podrá optar por solicitar una reconsideración ante la Dirección Ejecutiva. Las Resoluciones de la Dirección Ejecutiva de la OEG podrán ser revisadas por los foros judiciales apelativos.

## Perspectiva metodológica: alcance, estructura y referencias normativas

Desde el principio del proyecto, se destacó la pertinencia de analizar todas las Resoluciones, independientemente del proceso o resultado adjudicativo, debido a que una investigación con ese nivel de inclusión, permitiría segmentar, destacar y explorar variables inclusive desconocidas, que, al analizarse, permitieran generar información continuamente.

Al respecto, es importante destacar que el periodo investigado- 1990-2009 - responde al tiempo transcurrido desde que se inició la publicación de las Resoluciones, y no necesariamente al año fiscal en que tomaron lugar las conductas en cuestión. De ahí que en el primer texto publicado -1990- se encuentren Resoluciones que datan sobre conductas ocurridas en el 1986.



El análisis preliminar de las fuentes que formaron parte del estudio, permitió identificar lo que éstas podrían contribuir en términos de información sobre lo que la OEG había experimentado en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras.

Una vez culminada la fase preliminar, se procedió a construir una serie de interrogantes que ofrecerían estructura y relación a la información que surgiría del estudio. Ya articuladas, se procedió a diseñar un programa que, en función de las mismas, permitiría almacenar, organizar y correlacionar los datos que se produjeran.

Particularmente, las interrogantes destacaron información sobre los servidores que se expusieron al proceso fiscalizador y adjudicativo de la OEG: el puesto ocupado por el servidor público, tiempo en el mismo, y el desempeño de funciones de supervisión, entre otras. Específicamente, la suma total de los servidores públicos involucrados en los casos objetos de las Resoluciones alcanzó la cifra de 2,486, y los hallazgos que se incluyen en materia del tiempo en el puesto responden al 60.57% de dicho universo.

Además, se subrayó el periodo y la localización de las conductas identificadas. Y se identificó las características de los actos contrarios a la normativa ética, y los beneficios ilegales derivados de las mismas.

## Breve descripción de referencias normativas específicas en los hallazgos

La estructura programática de la *Radiografía* permite su utilidad estratégica permanente. Uno de los indicadores que señalan dicho valor, es la oportunidad para repasar, organizar y analizar las conductas de los servidores públicos asociadas con disposiciones normativas específicas de la Ley.

Como se observará, el apartado de los Hallazgos titulado ¿Por qué ocurrió? – en referencia a las conductas objeto de intervención por parte de la OEG- incluye entre sus modalidades un recuadro dedicado a la ausencia de dispensas, en el cual se identifican las referencias normativas aplicables, y los hallazgos pertinentes a las mismas.

Precisamente, el objetivo regulador del Art. 3.3 de la Ley de Ética Gubernamental, destaca las prohibiciones que los servidores públicos deben incorporar en las decisiones que toman en materia de otros empleos, contratos o negocios.

El Art. 3.3 (d), prohíbe a las agencias llevar a cabo contratos en los que cualquiera de sus funcionarios o empleados, o algún miembro de sus unidades familiares, tenga o haya tenido durante los últimos cuatro años antes de ocupar su cargo, directa o indirectamente, interés pecuniario, a menos que el Gobernador, previa recomendación del Secretario de Hacienda y del Secretario de Justicia, lo autorice.

Además, mediante Reglamento se disponen excepciones aplicables a dicha norma, en función de contratos cuyo valor, recurrencia o características responden a los estándares allí definidos.

A su vez, el Art. 3.3 (e), establece que los funcionarios y empleados no podrán ser parte o tener interés en las ganancias o beneficios producto de un contrato con cualquier agencia ejecutiva o dependencia gubernamental a menos que el Gobernador, previa recomendación del Secretario de Hacienda y del Secretario de Justicia, expresamente lo autorice. Además, el inciso enumera las excepciones a dicha norma, en función de contratos cuyo valor, recurrencia o características respondan a los estándares allí definidos.

El Art. 3.7, establece prohibiciones a las conductas de los ex servidores públicos. Específicamente, el Artículo 3.7 (e) prohíbe que las agencias contraten con o para beneficio de personas que hayan sido funcionarios o empleados públicos de las mismas, hasta tanto haya transcurrido dos años desde que dicha persona haya cesado en sus funciones como tal. Además, la norma establece que el Gobernador podrá expedir dispensa en cuanto a la aplicabilidad de la disposición siempre que tal dispensa resulte en beneficio del servicio público. A la OEG se le ha delegado la facultad para evaluar y expedir la dispensa aludida.

---

*“Uno de los indicadores de valor de la Radiografía, es la oportunidad para repasar, organizar y analizar las conductas de los servidores públicos asociadas con disposiciones normativas específicas de la Ley.”*

---

Es menester destacar que la prohibición, no es de aplicabilidad a contratos de servicios ad honorem.

Por su parte, el último apartado de los hallazgos se titula Procesos de la OEG. Entre los diversos componentes que formaron parte de la óptica investigativa de éste apartado, se destacó precisar los artículos de la Ley y el Reglamento de Ética que revelan una presencia significativa en el periodo estudiado del proceso adjudicativo de la OEG.

En la parte superior del recuadro, se identifican varias de las disposiciones normativas de la Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento, y en la parte inferior, los hallazgos correspondientes a las mismas.

A los efectos de agregar el contexto necesario a la lectura de dicho apartado, también es saludable hacer una referencia breve a los contenidos de las disposiciones aludidas.

El Artículo 3.2(a), establece que los servidores públicos, tanto en su plano personal como en el desempeño de sus funciones públicas, deberán actuar en el marco de las normas y deberes que le corresponden.

El Artículo 3.2(c), establece que los servidores públicos no utilizarán sus deberes y facultades, fondos o propiedad pública, para obtener, directa o indirectamente para él, su unidad familiar, ni para cualquier otra persona, negocio o entidad, ventajas, beneficios o privilegios que no estén permitidos por ley.

El Artículo 3.2 (h), establece que ningún funcionario público podrá intervenir en forma alguna en cualquier asunto en el que él o algún miembro de su unidad familiar tenga un conflicto de intereses.

Por su parte, el Artículo 4.2(a), establece el deber que tienen ciertos servidores públicos en materia de la presentación de su informe financiero de toma de posesión del cargo correspondiente. El Artículo 4.2 (b), establece el deber de los servidores de presentar anualmente su informe financiero. El Artículo 4.2(c), establece que al cesar sus funciones en un cargo o puesto enumerado, el servidor público presentará el informe que corresponde ante la OEG en el término que establece la Ley.

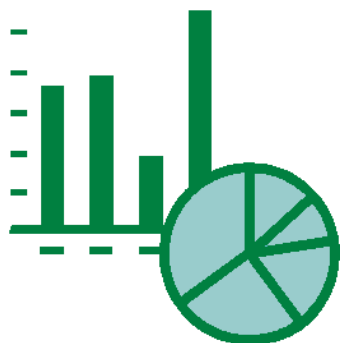
El Artículo 6(A) del Reglamento de Ética Gubernamental establece varias disposiciones dirigidas a evitar que el servidor público incurra en conductas proscritas, o que creen la apariencia de las mismas.

El Art. 11 (A) del Reglamento, establece estándares y prohibiciones que regulan la conducta de los servidores públicos en materia del tipo de relaciones que sostienen con los proveedores o contratistas de las agencias.

El Artículo 6(G) del Reglamento, establece que los servidores públicos tienen la obligación de proveer la información relacionada con sus informes financieros, y requerida por la OEG. Pasemos a los hallazgos.

## Hallazgos

Los hallazgos que se presentan responden exclusivamente a la información que surgió en los procesos de investigación que generaron la *Radiografía*. El universo de las Resoluciones estudiadas alcanzó la cifra de 2,455. De dicha cantidad, 1,669



2,455 resoluciones estudiadas

Resoluciones están asociadas a casos relacionados con la presentación de informes financieros, y 786 están asociadas específicamente a violaciones al Código de Ética de la Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

De las 2,455 Resoluciones estudiadas, la OEG prevaleció en 1,925, y desistió, desestimó o no prevaleció en 530.

El término desistimiento se refiere a que el Área de Investigaciones y Procesamiento Administrativo, en función de un fundamento dado, y en el uso de su discreción, solicita al Oficial Examinador no continuar con los procedimientos incoados contra el querellado.

Por su parte, la desestimación se refiere a que el Oficial Examinador, luego de evaluada la prueba, o a solicitud de parte, procede a ordenar el archivo de la querrela en autos, debido al fundamento que corresponda, entre los cuales se destaca, insuficiencia de prueba, o que el querrellado no incurrió en la violación que se le imputa, entre otros.

La referencia no prevaleció, significa que desfilada toda la prueba presentada por el Área de Investigaciones y Procesamiento Administrativo y el querrellado, el Oficial Examinador prepara un informe en donde se establece que no habiéndose probado las alegaciones contenidas en la querrela, se recomienda a la Dirección Ejecutiva que acoja la recomendación para archivar el caso, y la Dirección Ejecutiva emite la Resolución en la cual se adopta la misma.

De las Resoluciones en materia de informes financieros, la OEG desistió en 250, desestimó 50, y no prevaleció en el proceso adjudicativo de 91 casos, para un total de 391 casos.



De las Resoluciones en materia del Código de Ética y o Reglamento de nuestra Ley, la OEG desistió en 82, desestimó 22, o no prevaleció en 35, para un total de 139 casos.

### A. ¿Quiénes son los actores?

Género		Clasificación de Puestos			
F	M	Servicios Básicos	Mediana Gerencia	Alta Gerencia	Otros
812	1657	798	1177	219	270
32.89%	67.11%	32.39%	47.77%	8.89%	10.69%

### Tiempo en el puesto

< de 1 año	1-5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	> de 20 años
154	902	234	115	40	73
6.27%	36.74%	9.53%	4.68%	1.63%	2.97%

Supervisión	
Si	No
908	1578
36.99%	64.28%

Tipo Actor	
Público	Privado
2425	60
98.78%	2.40%

**B. ¿Cuándo Ocurrió?**

Periodos						
Años	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul-Sep	Oct-Dic	T/C	%
1986	1	1	2	1	5	0.20%
1987	2	2	2	2	8	0.33%
1988	0	6	2	4	12	0.49%
1989	6	8	6	5	25	1.02%
1990	7	83	9	13	112	4.56%
1991	13	26	13	14	66	2.69%
<b>1992 (Año Elecciones)</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>88</b>	<b>3.58%</b>
1993	50	32	36	32	150	6.11%
1994	30	56	28	31	145	5.91%
1995	24	30	34	16	104	4.24%
<b>1996 (Año Elecciones)</b>	<b>20</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>109</b>	<b>4.44%</b>
1997	21	57	37	26	141	5.74%
1998	25	255	39	30	349	14.22%
1999	37	126	51	51	265	10.79%
<b>2000 (Año Elecciones)</b>	<b>66</b>	<b>153</b>	<b>77</b>	<b>52</b>	<b>348</b>	<b>14.18%</b>
2001	56	88	65	66	275	11.20%
2002	54	141	59	47	301	12.26%
2003	47	73	41	35	196	7.98%
<b>2004 (Año Elecciones)</b>	<b>28</b>	<b>52</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>122</b>	<b>4.97%</b>
2005	21	29	27	28	105	4.28%
2006	17	32	20	15	84	3.42%
2007	13	17	8	7	45	1.83%
2008	0	3	0	0	3	0.12%
2009	0	1	0	0	1	0.04%

**C. ¿Por qué ocurrió?**

**¿Cómo se benefició el servidor público?**

\$ Efectivo	Nombramientos	Privilegios	Contratos	Oportunidad Económica
55	42	21	131	18
2.24%	1.71%	0.86%	5.34%	0.73%

Manejo de Propiedad		
Computadora	Materiales	Equipo
19	12	11
0.77%	0.49%	0.45%

Utiliza Facultades	
Decisiones	Asesoría
136	7
5.54%	0.29%

Ausencia de Dispensas		
3.3(E)	3.3(D)	3.7(E)
76	55	9
3.26%	2.24%	0.37%

Informes Financieros		
No radicó	Radicó Tarde	Omitió Información
727	612	330
29.61%	24.93%	13.44%

Manejo de Fondos			
Cheques Beneficiarios	Cheques Compañeros	Cheques Agencias	Tarjeta Crédito
8	5	5	18
0.33%	0.20%	0.20%	0.73%

Falta de Permisos			
Ambiental	Facilidades	AAA	Recursos Naturales
2	2	1	1
0.08%	0.08%	0.04%	0.04%

Nepotismo (Consanguinidad)						
Hijos	Nietos	Biznietos	Tátara nietos	Padres	Abuelos	Tátara Abuelos
30	0	0	0	3	0	0
1.22%	0.00%	0.00%	0.00%	0.12%	0.00%	0.00%

Nepotismo (Consanguinidad)					
Tíos Abuelos	Hnos.	Sobrinos	Sobrinos nietos	Tíos	Primos Hermanos
0	23	20	0	7	16
0.00%	0.94%	0.81%	0.00%	0.29%	0.65%

Nepotismo (Afinidad)						
Cónyuge	Hijastros	Hijos Hijastros	Suegros	Padres Suegros	Cuñados	Cónyuges Anteriores
14	1	0	2	0	11	13
0.57%	0.04%	0.00%	0.08%	0.00%	0.45%	0.53%

Asuntos Políticos								
Emblemas	Uso de deberes y facultades	Uso de Equipos	Uso de Facilidades	Uso de Fondos	Periódicos y publicación	Creación de folletos	Uso de Materiales	Venta Taquillas
0	18	8	5	3	2	1	5	5
0.00%	0.73%	0.33%	0.20%	0.12%	0.08%	0.04%	0.20%	0.20%

**D. Procesos de la OEG: normas y cantidad de conductas relacionadas con las mismas****Procesos de la OEG:**

Artículos de la ley de Ética Gubernamental						Artículos del reglamento de Ética Gubernamental		
3.2(A)	3.2(c)	3.2(h)	4.2(A)	4.2(b)	4.2(C)	6(A)	11(A)	6(G)
171	211	117	258	719	315	297	31	395
6.97%	8.59%	4.77%	10.51%	29.29%	12.83%	12.10%	1.26%	16.09%

<sup>1</sup> Este estudio está basado en la Ley 12-1985, derogada por la Ley 1-2012 conocida como Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico, según enmendada.