

# ÉTICA BIEN Y COMÚN

## ESPECIAL Mes de la Mujer

Un edición que reconoce el rol fundamental  
de las mujeres en la lucha contra la corrupción

El papel de la autoridad en el  
**SERVICIO PÚBLICO**  
PÁG. 7

**ENTREVISTA A**  
la Miembro del Pleno del TEG  
Rosario Anaya de Barillas  
PÁG. 10

**ENTREVISTA A**  
Paola Barragán,  
Directora del Proyecto  
Pro-Integridad Pública  
PÁG. 14



## Mujeres, actoras clave en la lucha contra la corrupción



Cada vez es más la movilización de las mujeres en el mundo, en la lucha contra la corrupción. Por ello, en el contenido de esta edición, se evidencia la labor que desempeñan algunas mujeres en nuestro país, cada una en su campo respectivo, en la tarea de fomentar la integridad, la ética y la transparencia como contrapeso al asecho de la corrupción.

De esta y otras maneras, reconocemos la valiente labor que la población femenina ejerce, en el accionar contra este flagelo que impacta sobre todo, a las poblaciones más vulnerables en nuestro país y en el mundo entero.

En ese sentido, el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) se suma a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, fecha en la cual se celebra a las mujeres como artífices de la historia y hace un llamado a unificar esfuerzos en la lucha por su participación en la sociedad en pie de igualdad con el hombre.

Es así que, en el marco del Día de la Mujer, damos a conocer nuestra Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, la cual responde a los mandatos establecidos en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, en los que se enmarcan los compromisos regionales e internacionales

contraídos por el Estado salvadoreño, los cuales establecen que se deberán integrar los principios de igualdad y no discriminación en todas sus políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias.

Reiteramos que la incorporación de esta Política, traerá consigo beneficios importantes al interior de nuestra gestión pública, los cuales impactarán y se traducirán en servicios eficaces, eficientes y sobre todo inclusivos para todos los sectores de la población.

Expresamos también nuestro agradecimiento a la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), por el acompañamiento en el diseño y elaboración de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, el cual fue recibido por medio de los Proyectos de Pro-Integridad Pública y la Iniciativa de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (IMEL).

Así también, agradecemos al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), por la asesoría brindada en la creación de este instrumento que transformará la cultura organizacional del TEG.

Hoy ponemos nuestra mirada en las mujeres y hacemos un llamado a que se sumen en el accionar del combate contra la corrupción, por medio de un rol activo en el fomento de la cultura ética, en la familia, en el trabajo y en cualquier área en la que se desempeñan a diario.

Reconocemos el valioso rol de la mujer, por lo que estamos comprometidos a generar las condiciones para que conozcan la Ley de Ética Gubernamental (LEG) y puedan hacer uso de los mecanismos de contraloría y de participación ciudadana establecidos para tales fines.

Convencidos de que la transversalización de la perspectiva de género en nuestra gestión, es un avance en la oferta de servicios cada vez más inclusivos, los cuales permiten la construcción de una sociedad más justa y con igualdad de oportunidades para todas las personas.

Dr. José Néstor Castaneda Soto  
Presidente del TEG

## PLENO DEL TEG



Dr. José Néstor Castaneda  
Presidente del TEG



Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuéllar  
Miembro del Pleno



Licda. Karina Burgos de Olivares  
Miembro del Pleno



Licda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas  
Miembro del Pleno



Lic. José Luis Argueta Antillón  
Miembro del Pleno

## SUMARIO

### TEMAS DE INTERÉS

Las prácticas organizacionales  
y el comportamiento ético

4

### OPINIÓN

Aproximaciones al concepto  
de autoridad

7

### ACTUALIDAD

Entrevista a Paola Barragán  
Directora del Proyecto  
Pro-Integridad Pública

14

### ACTUALIDAD

Lanzamiento de la Política  
Institucional de Igualdad y No  
Discriminación

17

### CÁPSULAS INFORMATIVAS

Una nueva conformación del  
Pleno del TEG

19



El Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) lanza la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación y su plan de acción a ejecutarse en un período de cinco años.

## CRÉDITOS

Edición, redacción y diseño editorial:  
Unidad de Comunicaciones del TEG

*Las instituciones públicas están llamadas a gestionar la ética pública, dado que es un valor cuya presencia alimenta la confianza y cuya ausencia podría asegurarse que es una de las principales fuentes de la desconfianza y el deterioro institucional.*

Las instituciones se caracterizan por poner de manifiesto diferentes prácticas, para Gatewood y Riordan (1997), las prácticas organizacionales, constituyen mecanismos que utiliza una organización para transmitir sus valores, normas y metas a sus empleados; son instrumentales y forman las percepciones acerca del énfasis que pone la organización en sus principios, estas pueden afectar las percepciones, porque cumplen la función de señalar, comunicar y reforzar aquellos aspectos que la organización espera de los trabajadores.

En este sentido, las conductas de los servidores públicos pueden verse influidas por las diversas prácticas que se generan en las instituciones, pero también podría afirmarse que estas influyen en las prácticas organizacionales.

## **Los procesos de selección, contratación y formación en las instituciones gubernamentales**

Durante los últimos años, el tema de la ética pública está cobrando cada vez más importancia. Cada día, más instituciones del Gobierno están preocupadas por contar con personal íntegro, es decir, individuos que sean consistentes entre lo que piensan, sienten y en la forma en la que actúan. Desde esta perspectiva, las áreas de administración de personal de las instituciones gubernamentales, tienen grandes desafíos en las prácticas de selección, contratación y formación, ya que deben velar, porque los individuos que aspiren a formar parte de sus miembros, pasen por un proceso de admisión exhaustivo, con el fin de obtener un perfil idóneo para cada cargo.

Los procesos de selección además de permitir escoger a los candidatos más idóneos para un puesto en cuanto a ca-

## **Las prácticas organizacionales y el comportamiento ético de los servidores públicos**

Por Irma Elena Cartagena



pacidad, formación y experiencia, permiten descartar a aquéllos que no cumplen los estándares éticos.

Las instituciones públicas tienen la responsabilidad de generar buenos rendimientos en su gestión, agregando valor que facilite la confianza en la capacidad del sistema para la administración de los asuntos públicos. Esto se logra mediante una planta de personal, que le permita cumplir su mandato a través de una gestión honesta, atendiendo un posicionamiento en entornos de competencia, de la satisfacción de necesidades y demandas de la ciudadanía, así como de valores de gestión tales como: La eficacia, eficiencia, equidad y ética pública.

### **La importancia de la eficacia, eficiencia, equidad y ética pública**

La eficacia es un valor que tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos planificados en la institución; la

eficiencia se manifiesta en la medida en que el personal cumple los objetivos utilizando la menor cantidad de recursos. La equidad es otro valor que se manifiesta como una práctica que implica justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad dentro del grupo.

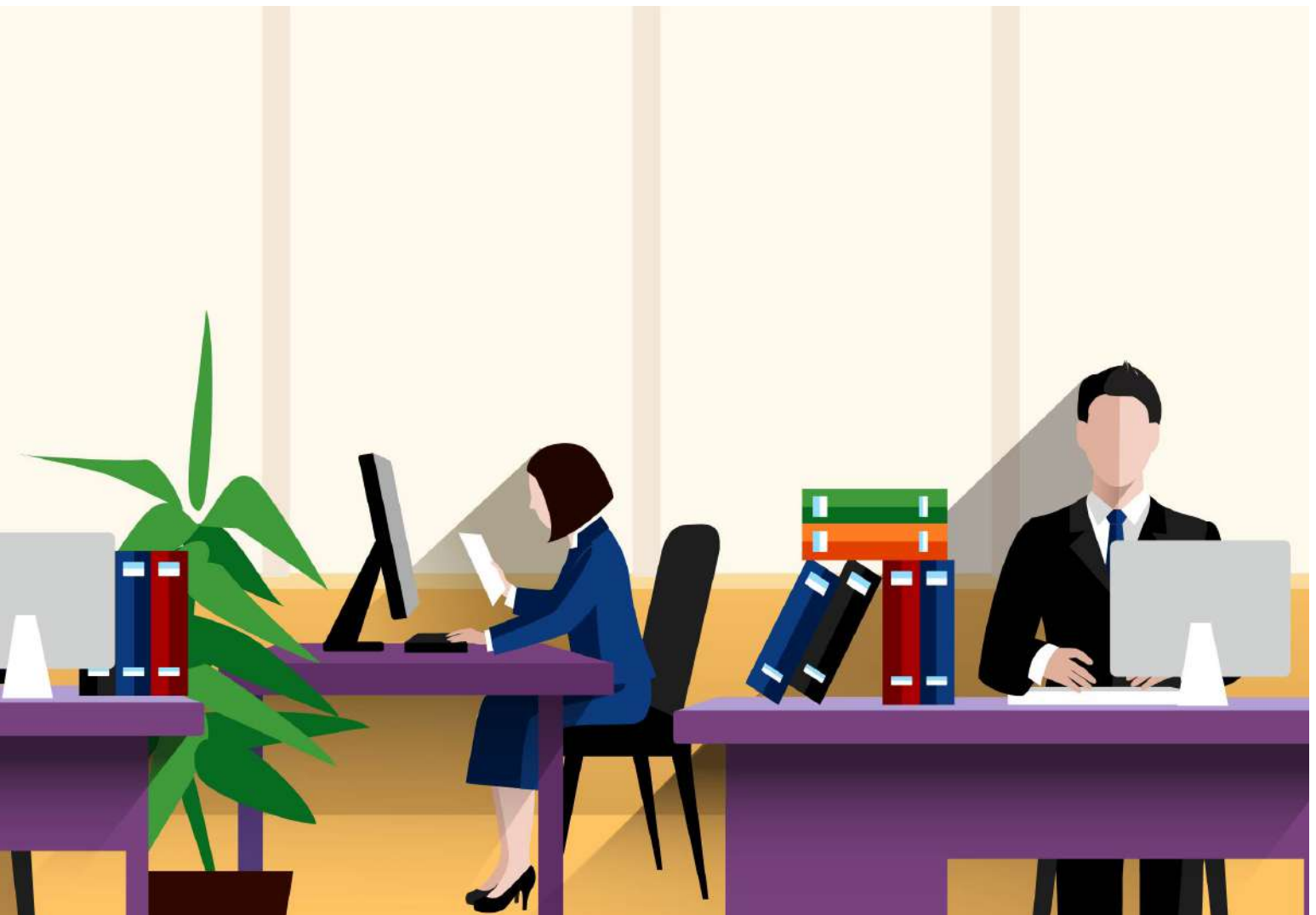
La ética pública por su parte, señala principios y valores altamente deseables para ser aplicados y puestos de manifiesto a través de conductas y comportamientos de quienes se desempeñan en la función pública.

Las instituciones públicas están llamadas a gestionar la ética pública, dado que es un valor cuya presencia alimenta la confianza y cuya ausencia podría asegurarse que es una de las principales fuentes de la desconfianza y del deterioro institucional, por esto se hace sumamente necesario que las instituciones orienten el desempeño de sus servidores públicos, a

una actuación con transparencia, rendición de cuentas, lucha contra el fraude y lucha contra la corrupción, prácticas que constituyen requisitos ineludibles para hacer sostenible la confianza.

### **La formulación de la misión, visión y valores institucionales**

Las organizaciones contemporáneas, ya sean estas públicas o privadas, asumen la tarea de formular la misión que tienen, en ella se destaca su quehacer, la razón de ser de su existencia, en esta se define lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, lo que pretende hacer, y para quién lo va a hacer; en el caso de las instituciones de gobierno, es claro que los servicios que brindan están orientados a satisfacer las necesidades de la ciudadanía. En este marco, adquieren relevancia los valores ya indicados como, la eficacia y la eficiencia.



Por otro lado, la visión es una exposición clara que indica hacia dónde se dirige la organización a largo plazo y en qué se deberá convertir, es la imagen de futuro que se desea. Aquí según la Ética, se estaría definiendo el “deber ser” que se desea proponer para una actividad laboral, hacia dónde nos dirigimos.

Los valores institucionales también son definidos en la organización, como parte del pensamiento estratégico, pueden tener una base emotiva, que fundamentan los sentimientos, lo intelectual, las razones, así como las experiencias. Desde nuestros sentimientos, razones y experiencias, se debería considerar cualidades válidas y necesarias para poder pasar de la misión a la visión.

## **La formación en materia de ética pública dentro de las instituciones**

En el marco de la consolidación de la cultura organizacional, la formación de los servidores públicos, en materia de ética pública, se hace muy necesaria como práctica dentro de las instituciones. La Ley de Ética Gubernamental, en su artículo 27, refuerza la necesidad de esta práctica, al establecer que una de las funciones de las comisiones de ética es “Difundir y capacitar a los servidores públicos de su institución sobre la ética en la función pública, la presente Ley y cualquier otra normativa relacionada con la finalidad de prevenir los actos de corrupción”.

En este sentido, la formación en temas éticos dirigida a los empleados públicos, se vuelve fundamental para lograr el fortalecimiento de una buena conducta y comportamiento. Desarrollar competencias éticas es una necesidad para las organizaciones, pues la ética ayuda a sus integrantes a tomar mejores decisiones, a partir de la reflexión sobre las normas que rigen sus comportamientos, esto según lo que plantea Rodríguez, MP (2016).

La importancia de la práctica de la formación en temas éticos, dentro de las instituciones podría fundamentarse, a partir de la Teoría del Desarrollo Moral Cognitivo de Kohlberg (1976), puesto que, a través de esta, se podrían explicar los procesos mediante los cuales las personas van avanzando en la toma de decisiones éticas (Trevi-

ño, 1986; MacLagan, 2015), principalmente en los ámbitos laborales.

Se dice que nos volvemos personas mediante el trabajo. De acuerdo al origen de las palabras, “persona” deriva del latín que significa máscara de actor, personaje teatral. Con base en este planteamiento, ser persona implica saber actuar en un escenario y defender un personaje ante un público. Desde esta perspectiva, ser persona supone la posibilidad de poder mostrar diferentes máscaras, por ejemplo, para un hombre, podría ser como hijo, hermano, esposo, jefe; para una mujer, como madre, abuela o compañera de trabajo, entre otros.

El ser humano se hace y se va construyendo en sus máscaras elegidas, para presentarse ante los demás de la manera que mejor le convenga en cada situación. Una de esas máscaras es la profesional. En la profesión, en el trabajo, los servidores públicos mostramos una más de las máscaras que nos hacen ser personas, y esta puede estar condicionada por las pautas de comportamiento, experiencias y valores introyectados durante las etapas de socialización que se vivieron en la niñez. Los valores y principios que hayamos adquirido o no, se pondrán de manifiesto en los diferentes ámbitos en los que asumamos una “máscara” o un “personaje”, cuando, por ejemplo, nos desenvolvemos como servidores públicos.

En este ámbito, la formación que desarrollan las organizaciones contribuyen, no solo a mejorar las capacidades de sus empleados para que reflexionen, reconozcan y analicen los aspectos que norman y promueven el desempeño ético en la función pública, sino además a prevenir y detectar las prácticas corruptas, que podrían manifestarse en la cotidianidad, con la práctica de antivalores.

Para lograr el desarrollo de una formación que rompa con aspectos culturales perniciosos dentro de las instituciones, podrían diseñarse diferentes actividades formativas, sistemáticas y continuas que incluyan el planteamiento de procesos de enseñanza-aprendizaje, que consideren el desarrollo de metodologías andragógicas-participativas, que propicien la toma de conciencia y sensibilización

acerca de la necesidad de un desempeño altamente ético en la función pública.

Dentro de estos procesos se prevé el desarrollo de actividades de aprendizaje que promuevan el liderazgo ético, el análisis de dilemas éticos, que conduzcan a la reflexión e interiorización de la ética como una práctica constante; la práctica de valores y principios, las implicaciones y consecuencias a nivel personal y familiar que tienen los actos de corrupción, así como las prácticas que pueden llevar a transformar la cultura organizacional; en suma actividades formativas que rompan con esas tendencias culturales que se anidan desde la niñez, aquellas que inculcan una actitud de competencia, a que prive en nosotros el egoísmo hasta cierto punto, a defender y sobreponer nuestros intereses particulares sobre los del colectivo. Estas tendencias, se vuelven condicionamientos que muchas veces nos impulsan a hacer trampas, a querer ganar a toda costa, a dejar de lado la práctica de valores como la honestidad, la integridad, el respeto, el bien común y la rectitud. Cuando ponemos en marcha las prácticas formativas a las que se ha hecho alusión, se está contribuyendo con la generación y desarrollo dentro de la administración pública, de servidores más íntegros y probos



### **Sobre la autora**

**Nombre:** Irma Elena Cartagena

Es integrante de la Comisión de Ética Gubernamental (CEG) del Centro Nacional de Registro (CNR).

Actualmente se desempeña como subdirectora de la Escuela de Formación Magistral de dicha institución.

# Aproximaciones al concepto de autoridad



*Es un privilegio tener poder al interior de una institución, pero ese poder nos demanda mucha responsabilidad, mucha sabiduría a la hora de tomar decisiones. El poder sin humildad puede llevarnos a cometer actos que no solo afectarán a las personas que tenemos bajo nuestra dirección, sino que estaremos dañando a la institución que confió en la capacidad que dijimos tener para estar al frente de ese puesto tan importante.*

Por Herminia Funes de Segovia

**A** lo largo de los años, las instituciones públicas hacen sus mejores esfuerzos por lograr avances significativos en temas presupuestarios, de infraestructura, de imagen, de contratación de más personal etc. Pero, ¿cuántas veces y cuántas instituciones han hecho un alto en el camino para lograr mejorar en temas relacionados al trato que se da al personal y al público que atien-

den? Porque al final, deberíamos –los funcionarios públicos- tener claro que estamos obligados no sólo a “atender público”, sino a “servirle” a todas las personas que se acerquen a las instituciones.

La realidad que nos muestran hoy por hoy muchas instituciones del Estado, nos advierten la urgente necesidad de reflexionar sobre la importancia de empezar a cambiar muchos esquemas mentales que nos han llevado a ser

funcionarias y funcionarios públicos que con mucha facilidad pensamos que administrar una institución, nos da el poder para maltratar, imponer y hacer lo que nosotros consideramos debe hacerse para demostrar quién es la autoridad.

La falta de credibilidad en muchas instituciones del Estado, no sólo está relacionada con la falta de competencias que pudiese haber por parte de algunos funcionarios o, por la falta de visión que muchas de éstas tengan. El factor prepotencia, tiene mucho que ver a la hora de evaluar a las instituciones. Y es que, tratamos a los usuarios como personas a las que les estamos haciendo un favor al atenderlas, sin pensar en que a la base de nuestras funciones se encuentra el mandato que al final de cuentas, nos imponen quienes con sus impuestos pagan nuestros salarios.

Ciertamente es un privilegio tener poder al interior de una institución, pero ese poder nos demanda mucha responsabilidad, mucha sabiduría a la hora de tomar decisiones. El poder sin humildad, puede llevarnos con mucha facilidad a cometer actos que no sólo afectarán a las personas que tenemos bajo nuestra dirección, sino que estaremos dañando a la institución que confió en la capacidad, que dijimos tener para estar al frente de ese puesto tan importante y, muy probablemente, al final nuestras acciones también redundarán en daños a nivel de país.

## ¿Autoridad?

¿Cómo hacer entonces para no confundir autoridad con prepotencia?

Empecemos por conocer la definición de poder: Según las muchas definiciones, éste se refiere al “control, imperio, dominio y jurisdicción que una persona dispone para concretar algo o imponer un mandato”.

Mientras que, prepotencia vamos a entenderla como “la característica de una persona que impone su poder o su autoridad sobre otros sujetos, para sacar un provecho o para ostentarlo”.

Teniendo claro ahora, a que se refiere cada una de las palabras, es mucho más fácil replantearnos como funcionarias y funcionarios públicos, como debemos hacer valer nuestra autoridad al interior de las instituciones. Primero, es necesario reconocer que la forma en la que muchos funcionarios y funcionarias hemos estado actuando hasta ahora,

está muy alejada del poder que tenemos según el cargo en el que nos estamos desempeñando. Ser prepotentes sólo nos ha servido para entorpecer el trabajo y dañar las relaciones laborales.

Nadie rendirá como lo esperamos, si nuestras actitudes no están orientadas a promover espacios de trabajo libres de amenazas, acosos, descalificaciones y falta de incentivos al personal.

Un buen líder, un buen jefe o jefa, sabrá que administrar el poder que

nuestras ideas.

Sin ánimo de ser pesimista, valdría la pena reflexionar sobre cuál debería ser el rol de las y los usuarios de las diferentes instituciones del Estado, al enfrentarse con funcionarios públicos que lejos de prestar un servicio con calidad y calidez, abusan del poder que pueden tener en las instituciones.

En primer lugar, ahora contamos con instituciones que posibilitan la denuncia de los malos funcionarios, denuncias que gozan del anonimato a efecto de animar, a quienes puedan sentir temor de represalias, a no quedarse callados y contar qué es lo que les ha ocurrido o, qué es lo que conocen de alguna institución.

Y es que, disminuir los altos índices de malos tratos al interior de la administración pública, sólo será posible si tomamos conciencia de lo valioso que se ha vuelto en los últimos años, la contraloría y denuncia ciudadana. Demandar eficiencia en las instituciones, pasa necesariamente por exigir al mismo tiempo, funcionarios y fun-

cionarias que tengan claridad que el poder que se les ha dado, no será nunca sinónimo de prepotencia o contar con vía libre para imponer sus caprichos, sólo porque sabemos que estamos ubicados en una posición privilegiada.

Cuando la prepotencia se antepone a la razón, al diálogo y a los consensos, queda la duda de la capacidad que tenemos para liderar o estar al frente de una institución.

Según la Dra. Cecilia Cardoza, “una



le ha sido conferido, pasa necesariamente por lograr consensos, por permitir la libre circulación de ideas, de propuestas. El trabajo en equipo solo se logra cuando hay capacidad de escucha y, quien tiene el poder, debe saber que no será posible lograr grandes objetivos, si nuestra forma de administrar la cosa pública, está marcada por la prepotencia y la arrogancia, una combinación nada deseable en países donde la tradición ha sido imponer a la fuerza



persona prepotente tiene una autoestima muy frágil, es alguien psicológicamente muy frágil. Y esto está muy estudiado, por las personas expertas en conducta. Son personas que para poder construir o sostener medianamente su autoestima, necesitan hacerlo a través del maltrato a los demás. Necesitan reafirmar constantemente que son superiores, que son capaces, que son competentes, aunque la persona sabe perfectamente que esto no es cierto”. Para este tipo de personas no media la razón. Y esa posición de poder que contextualmente tienen, la utilizan para demostrar, a través de una presunta fortaleza, que no es más que el espejo de una debilidad real, que ellos son los que siempre tienen la razón. Lo que realmente parece un carácter muy fuerte es en realidad una psicología muy débil.”

Los malos funcionarios y funcionarias públicas, encontrarán siempre alguna justificación para decir, porque es necesario imponerse a sus subordinados de la forma en la que lo hacen, dejando de lado cualquier posibilidad de concertar, de permitir que las personas desde el lugar de trabajo en el que se desempeñan al interior de la institución, puedan hacer sus planteamientos de forma libre, sabiendo que sus aportes serán tomados en cuenta y, sobre todo, que se respetarán sus capacidades técnicas por las cuales fueron contratados.

Seguir trabajando en la mejora constante al interior de las instituciones públicas, debe ser un compromiso que asuman con seriedad todas las personas que tienen el privilegio de ostentar un cargo de dirección. Y, por supuesto, de todo servidor público que goza de una plaza y un salario pagado con los impuestos de una ciudadanía, que cada vez se interesa más porque sus derechos sean respetados.

#### Para reflexionar

Con este artículo sólo queremos llamar la atención e intentar hacer un alto en el camino, para ponernos

a pensar cuan equivocados podemos estar muchos funcionarios y funcionarias, cuando embriagados por el poder, nos volvemos tiranos, arrogantes y prepotentes. Asumir con humildad pero firmeza y determinación un cargo, nos hará no sólo verdaderos líderes, sino también, mejores personas, funcionarios capaces de lograr cambios importantes en la administración pública.

Y es que, un líder no necesita gritar para hacerse sentir. No necesita intimidar ni imponer sus ideas. El verdadero líder será capaz de sen-

*“Asumir con humildad, firmeza y determinación un cargo, nos hará no solo verdaderos líderes, sino que también, mejores personas y funcionarios capaces de lograr cambios importantes en la administración pública”.*

tarse en la última fila y saber que desde el puesto en el que esté, será respetado por sus capacidades y no por la prepotencia con la que actúe. Cuando en las instituciones se hacen mediciones de satisfacción por parte de los usuarios, tanto de los servicios que se prestan como de la atención que se les brinda, las encuestas suelen ser muy claras al momento de clasificar las respuestas. El mal trato suele estar presente en casi todas las instituciones, son muy pocas las que constantemente están formando a su personal y trabajando también, en el trato que se brinda desde las autoridades al resto del

personal.

Ciertamente, la mala atención y el mal trato, puede darse por diversidad de factores, pero es muy importante reconocer cuando desde la autoridad no se genera las condiciones para que el ambiente laboral sea el deseado o, el esperado tanto por los usuarios como por quienes laboran en las diferentes instituciones del Estado.

Revisemos entonces nuestro actuar diario, desde el puesto que ocupamos en las diferentes instituciones del Estado. No será posible logramos cambios importantes de país, si a la base de las acciones que realizamos, imponemos la prepotencia al diálogo, a las discusiones orientadas, a esa posibilidad de reconocer que no siempre tendremos la razón y que muy probablemente nos tocará reconocer y aceptar con humildad, cuando nos hemos equivocado. Será clave entonces tener siempre presente que: Autoridad no será nunca sinónimo de prepotencia y malos tratos.



#### Sobre la autora

**Nombre:** Herminia Funes de Segovia

Periodista, con más de 20 años de experiencia en Medios de Comunicación. Ha sido docente y asesora de tesis, en las principales universidades de El Salvador.

Es excomisionada del Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP).

## “Hace falta que las mujeres conozcan sus derechos”

*La nueva Miembro del Pleno del Tribunal de Ética Gubernamental (TEG), nos da a conocer la importancia de evolucionar en el servicio público, para garantizar el cumplimiento de los derechos a todos los sectores de la población y así velar por la calidad de vida de todas las personas, sin distinción de género o cualquier otra condición.*

El año 1996, marcó la vida de la ahora Miembro del Pleno del TEG, Fidelina del Rosario Anaya de Barillas, cuando uno de esos días, fue llamada, junto a otros compañeros, de parte de Medicina Legal, instancia que quedaba en el mismo edificio donde ella se desempeñaba como Resolutora en los recién inaugurados Juzgados de Familia, y solicitaban reconocer a una mujer que había muerto a causa de la violencia. La víctima llevaba en los bolsillos del pantalón, el oficio de las medidas otorgadas por el juzgado. La mujer tenía entre 22 y 25 años de edad y se había avocado a dicho Juzgado, para pedir auxilio por medio de medidas de protección, ya que era amenazada en su integridad física por parte del compañero de vida. Si bien se le dieron las medidas y asistencia legalmente establecidas para ese entonces en la Ley, el hecho fue de mucho impacto para quien ahora es funcionaria del TEG, porque la llevó a reflexionar todavía más, sobre la dimensión que tiene brindar servicios eficaces y eficientes a la población; y la necesidad de mejorarlos. Este hecho se dio, cuando hacía falta identificar en los procedimientos, los enfoques que se debían dar a las víctimas de violencia intrafamiliar.

Con el relato de este suceso, la Miembro del Pleno, inicia esta entrevista.

### ¿Cuál ha sido su trayectoria profesional antes de llegar aquí?

Comencé a trabajar en los Juzgados de Familia, en el año 1995, recién inaugurados y entraba en vigencia el Código de Familia. Esa fue mi escuela. Conocí



Nombre: Fidelina del Rosario Anaya de Barillas.

Fue electa como Miembro del Pleno del TEG, para el período de 2019 a 2022.

todas las áreas del Derecho de Familia. En esta experiencia, el tema más álgido para mí fue la protección de derechos de los grupos más vulnerables, como la niñez que está en situación de abandono, dado que no existía todavía una Ley de Protección Integral, y todo se canalizaba a través de estos Juzgados. También tuve la oportunidad de ver casos de violencia intrafamiliar y estar

más de cerca a este flagelo de la sociedad; porque en esta época aún estábamos dando pequeños pasos en cuanto a la sensibilización y en poder determinar cuáles eran los derechos de las víctimas, en este caso, la mayoría son mujeres. Estos hechos de personas que llegaban a denunciar violencia intrafamiliar, marcaron mi vida en cuanto a tratar de brindar a las usuas-

rias víctimas, asistencia prioritaria. Luego trabajé en la Procuraduría General de la República (PGR) como Defensora Pública en el área de familia. Llegué a coordinar la Unidad de Familia, en el departamento de La Libertad.

El hecho de haber trabajado con los juzgados me permitió tener un criterio y un enfoque definido para la asistencia y atención que se le debería de dar a todas aquellas personas usuarias que solicitaban los servicios en la PGR. Me tocó romper con ese paradigma de que ellos son los que tienen la necesidad de buscar los servicios de la Procuraduría y enfocar la labor en el hecho de que es la institución, la obligada a prestarles el servicio, porque es a las personas usuarias a quienes nos debemos y son ellas la razón de ser de las instituciones. Después me trasladé a la sede central de la Procuraduría y pasé a formar parte del equipo de asistentes técnicos del despacho del titular, donde se me permitió estar ventilando casos de familia, que llegaban directamente a la autoridad.

Luego me nombraron Coordinadora de la Oficina para Adopciones, la cual necesitaba un cambio, que era el de proyectarse, transparentarse y fortalecer los procedimientos. Entonces se logró elaborar todos los procedimientos que iban a regir la adopción nacional e internacional en El Salvador. En el país no se tenía una línea clara, ni definidos los procedimientos. Tuve la oportunidad de estar en todos estos procesos de modificación y la certificación de los mismos. También participé en todo el proceso de la nueva Ley de Adopciones, pues formé parte de una mesa de trabajo conformada por las instituciones del sistema de protección de

niñez y adolescencia, con un cooperante o consultor contratado por la Asamblea Legislativa.

Cuando fue aprobada esta Ley, me nombran Procuradora Adjunta de la Mujer y Familia en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH). Fue una experiencia donde estaba de cara a los temas de mujer y empoderamiento de sus derechos. Trabajar en esta área, me ayudó a fortalecer todos los conocimientos y la sensibilización que había adquirido durante el tiempo que estuve involucrada con el tema de derecho de familia y así llevarlo a la práctica.

En mayo de 2017 me nombran como

**de la institución rectora de la ética pública?**

Dentro de toda mi trayectoria, yo siempre le he apostado al tema de la ética. De hecho he formado parte de la Comisión de Ética Gubernamental de la PGR. Desde el año 2010, estuve dentro de esta Comisión, se trató de ir afirmando valores y principios dentro de la institución y hacer conciencia a los operadores, qué significa para una usuaria, el que por negligencia o por desatender las funciones, se deje de llevar un proceso en el que se tiene que establecer una cuota alimenticia; y el impacto que tiene al interior de esa familia, el hecho de no recibirla.

Como Comisión, le apostábamos a transparentar los servicios, a hacerlos más eficientes y a que las demandas fueran efectivas y eficaces, valorando cuantos niñas, niños y adolescentes se vieron beneficiados con el producto del servicio público brindado. Siempre le apostamos a la prevalencia de los derechos, a la supremacía del interés público sobre el interés privado y, reconocer que nosotros estamos para servir.

También trabajamos con el Proyecto de Pro-Integridad de USAID en la elaboración de un Código de Ética de la institución, porque se veían, conductas que no eran acordes con los principios éticos.

Conocer situaciones de usuarias que tenían que salir a las 3:00 a. m. de sus casas, para llegar por un servicio a la institución; y éste no se brinda de una manera eficiente, son algunas de las cosas que hacen tomar acciones para lograr cambios.

Durante el tiempo que estuve en la Comisión de Ética, fuimos una de las que más denuncias envió al TEG, porque si había una queja, se le daba continuidad; y si se determinaba que una conducta era antitética, inmedia-



Procuradora Adjunta de Familia, Mediación y Adopción en la PGR, cargo en el que elaboré Políticas que dirigidas a la atención, específicamente en el área de la familia y mediación, sin desligarme del tema de la adopción. Fue una experiencia enriquecedora porque me permitió estar en contacto con la persona usuaria, conociendo cuáles son las necesidades y las fallas que tenemos como sistema dentro de las instituciones públicas.

**¿Qué significó para usted, ser nombrada como una de las autoridades**

tamente se hacía la investigación y se remitía al Tribunal, para la respectiva sanción.

Pienso que este nuevo servicio, ha sido una cosecha de todo este tiempo que fui sembrando dentro de la institución, el tema de la ética.

## ¿Cuáles son algunos de los retos que enfrenta en esta nueva gestión?

Como primer reto: ampliar más mi conocimiento sobre los criterios éticos. No es lo mismo estar en la CEG que conocer ya, cada uno de los casos que se van presentando dentro de la institución. Hay que tener mucho conocimiento y mucha sabiduría y discernimiento para también no caer en conductas que no vayan acorde a lo que la ética manda; pues siempre hay que saber cuál es esa línea delgada entre lo correcto y lo incorrecto y tratar de que no se rompa dentro de cada una de las instituciones.

## En esto de liderar en la lucha contra la corrupción ¿Considera que existen mayores retos y desafíos para una mujer que para un hombre?

Considero que sí, por solo el hecho de ser mujer, se tiene que luchar con ciertos estereotipos. Si bien es cierto, hemos avanzado en los derechos de la mujer, pues ahora vemos más mujeres en cargos públicos y en la toma de decisiones, vemos también más mujeres señaladas. El hecho de que una mujer se postule a un cargo público y que sea atacada, cuando hay hombres que están en la misma línea, en esa postulación, pero no son atacados de la misma manera, se puede ver que es una lucha de estereotipos.

La mujer siempre se verá en una situación de vulnerabilidad, pero es lo que tenemos que ir rompiendo, son las brechas que tenemos que ir cerrando y pues, debemos de insistir que las mismas oportunidades que tienen los hombres, las tengamos las mujeres.

Sí cuesta más, porque todavía no hemos desmontado las masculinidades en nuestro país, pero vamos avanzando. En la manera que como mujeres nos veamos fortalecidas y empoderadas, seamos valientes y nos atrevamos a asumir retos que antes estaban destinados exclusivamente para hombres,

vamos a hacer camino y fortaleceremos más nuestros derechos.

## Por su experiencia en temas de familia y defensa de la mujer, ¿qué se puede hacer desde las instituciones contraloras, para fomentar el accionar de las mujeres en el combate contra la corrupción?

Una propuesta es apostarle a la concientización de nosotras las mujeres desde el ámbito en el que nos desempeñamos como servidoras públicas. Hay que saber que cuando se desvían los recursos en las instituciones, está implicado el desmejorar un servicio que podamos darle a otra mujer, a la niñez y a las personas adultas mayores. Nosotras como mujeres tenemos la obligación de denunciar eso.

Hay que hacerles saber a las mujeres empleadas públicas, que podemos llevar una contraloría dentro de las instituciones, para que todos aquellos recursos, que han sido destinados para la institución, cumplan los objetivos y el mandato de la misma.

*“Hay que saber que cuando se desvían los recursos en las instituciones, está implicado el desmejorar de un servicio que podemos darle a otra mujer. Las mujeres empleadas públicas, tienen que saber que pueden llevar una contraloría dentro de las instituciones”*

## En este sentido, ¿qué cree que hace falta para que las mujeres se incentiven todavía más a tomar acciones contra la corrupción?

Hace falta que las mujeres conozcan sus derechos y que las instituciones se acerquen a brindar la información y se interesen por fomentar la cultura de la denuncia y la participación de las mujeres. También, que fomentemos desde las

entidades, la concientización específicamente en las mujeres, de tal manera que se le haga saber que son ellas como usuarias, las que van a marcar la diferencia entre un buen y mal servicio.

Tuve la experiencia con un proyecto de rendición de cuentas, en el cual trabajamos con grupos focales de participación ciudadana. Sería interesante que como institución se hagan estos grupos focales, para recibir insumos de parte de los diferentes sectores de la población (en este caso las mujeres), de cuáles son esas necesidades de información, conocer cómo ven nuestros servicios y cómo ven el tema de la ética dentro de las instituciones.

Tenemos que enviar un mensaje positivo a las mujeres de que si no denuncian, no conoceremos dónde se están cometiendo actos contrarios a la ética pública. Y hay que hacerles saber y garantizarles el hecho de que si denuncian, esto no les afectará en atender su caso o en darles prioridad en una asistencia; y que al contrario, si denuncia, se tendrá una mejor atención, pues estaremos apartando todo aquello que obstaculiza dar un buen servicio.

## ¿Qué mensaje les daría a las mujeres para animarlas a asumir cargos de liderazgo?

Primero que conozcan sus derechos como mujeres y sobre todo que sean valientes. No es fácil enfrentarse, sobre todo cuando han sido cargos ocupados por hombres. Creo que ya es tiempo de arriesgarse. Hemos tenido avances con normativas dentro del Estado, con Tribunales especializados, con instituciones que han creado su propio protocolo de atención de violencia. Hay normativa que las respalda, y jefaturas y titulares que están sensibilizados en el tema de derechos de mujeres. Con el ejemplo, transparencia y ética que puede dar a conocer una mujer, puede demostrar que tiene la habilidad y capacidad para desarrollar un cargo de liderazgo. Hay que demostrar que tenemos esos valores y principios éticos para poder asumir un cargo dentro de una institución.

# ¡DENUNCIAR ES TU RESPONSABILIDAD!

Usted puede denunciar toda falta a la ética pública cometida por funcionarios y empleados públicos por casos como: Realizar actividades privadas durante la jornada ordinaria de trabajo.

Letra "e" del artículo 6 de la Ley de Ética Gubernamental



TRIBUNAL DE ÉTICA  
GUBERNAMENTAL  
EL SALVADOR, C. A.

Infórmate:  
Teléfonos 2565-9300 y  
2565-9400 oficinas centrales  
2605-1424 en San Miguel  
[www.teg.gob.sv](http://www.teg.gob.sv)

Tribunal de Ética Gubernamental   
@TEG\_EISalvador 

## “Las mujeres tienen que entender y saber que sus opiniones cuentan”

*Más allá de la habilidad de diálogo, con la que se desenvuelve cada día para asesorar a distintos funcionarios públicos y líderes de las organizaciones civiles, Paola Barragán, directora del Proyecto Pro-Integridad Pública de USAID, demuestra como las mujeres cuentan con la valentía y el potencial para liderar acciones en la lucha contra la corrupción.*



Nombre: Paola Barragán

Actualmente es Directora del Proyecto Pro-Integridad Pública de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Con más de 20 años de experiencia como consultora en muchos países, sobre temas de gobernabilidad, derechos humanos, seguridad, resolución de conflictos, reformas judiciales, fortalecimiento ciudadano, transparencia y lucha contra la corrupción, entre otros; y cómo una vehemente defensora del conocimiento, se convirtió en una experta por medio de las funciones desarrolladas en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en el Banco Interamericano de Desarrollo, en el

Banco Mundial, y otros organismos internacionales. Dicha experiencia la llevó a ser la actual directora del Proyecto Pro-Integridad Pública de USAID.

Y durante su importante labor, Paola Barragán, hace una pausa en la jornada diaria y con la cautela de quien es experta en dialogar con personas líderes, empieza a responder las siguientes preguntas de esta entrevista; pero cuando enfatiza en el sentir del empoderamiento, su voz delata empatía, como solo lo haría una mujer que empatiza con otra y que conoce del esfuerzo y la valentía

para abrirse espacio en el liderazgo. Y así, anima a las mujeres a seguir en la tarea que les ha tocado ejercer en la vida.

### **Empecemos por conocer un poco el trabajo que realiza actualmente en el país ¿Qué tipos de proyectos desarrolla Proyecto Pro-Integridad Pública?**

El objetivo principal del Proyecto es fortalecer las capacidades de las instituciones con las que trabaja, para mejorar y abrirse más a la ciudadanía. El concepto de fondo es que las instituciones puedan ser entidades abiertas, como se ha denominado hoy en día. Que no solamente pasa por el acceso a la información, sino también pasa por generar una cultura en administración pública, completamente distinta a la que se manejaba antes, una cultura de generar alianzas con la ciudadanía, de trabajar con ella para que no solamente pueda quedarse recibiendo servicios, sino también, generar espacios de diálogo y de participación en el acontecer del mandato institucional de cada organización con la que trabajamos.

### **¿Cómo es que ejecuta este objetivo?**

El Proyecto ha introducido lo que se llama, el Modelo de Integridad Institucional. La empresa Tretatech DPK, ha elaborado este modelo en otros países, se ha implementado en México, en Perú, en República Dominicana y en Guatemala. Ha sido tropicalizado para las instituciones de El Salvador, incluyendo el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG), el Instituto de Acceso a la Información Pública (IAIP), el Ministerio de Obras Públicas (MOP), la Procuraduría General de la República (PGR).

También ha sido simplificado para las municipalidades, denominándolo el Modelo de Integridad Municipal.

El valor agregado que traemos, es trabajar sobre el marco de este Modelo de

Integridad, porque es una visión sistémica de cómo mejorar las características institucionales en materia de integridad pública. Pues, para nosotros, la gestión pública debe pasar por establecer las condiciones institucionales para que exista integridad.

Pero eso, es solamente un lado de la moneda, porque eso no funciona, si por el otro lado no hay una ciudadanía activa que permite y que exija que las instituciones se abran, compartan la información; y que no se haga esto a cuenta gotas, es decir, al estilo, en el que un individuo pide información a una institución sobre un tema puntual; sino al revés, la posibilidad de abrir información de la institución que podría ser de potencial interés para la ciudadanía.

Es un tema también de escala, obviamente es un tema de visión estratégica y pasar del “yo respondo”, es decir de una reacción al “yo entrego” sin que nadie me lo pida. Es otro tipo de pensamiento para la cultura organizacional de las instituciones.

Ese maridaje, esa interacción, esa dinámica es la que nosotros proponemos, trabajando con organizaciones de la sociedad civil y con las instituciones públicas.

**Cuando habla del Modelo de Integridad Institucional, sé que también es una apuesta a proyectos que van encaminados al empoderamiento de la mujer, hablamos de un modelo inclusivo, ¿por qué se destaca el enfoque de incluir a las poblaciones vulnerables (a las mujeres) en este tipo de proyectos de combate a la corrupción y de integridad institucional?**

Sí, efectivamente el Modelo de Integridad Institucional ha sido pasado por el filtro de una perspectiva de género e inclusión; y esto es claramente el reflejo, no solamente de una necesidad sentida, sino que cualquier actividad que nosotros desarrollamos como Proyecto, debe tener un enfoque de género e inclusión.

Las mujeres juegan un rol muy importante en todos los niveles y estratos de la sociedad.

Hablemos de la mujer que está en su casa y que no trabaja; esa mujer, si tiene hijos, todos los valores que les pueda inculcar, hará que sean ciudadanos y ciudadanas con valores éticos, entre otros, para fun-

cionar en una sociedad de manera ética. Las mujeres que por cualquier motivo no tienen muchas oportunidades en la vida y que son cabeza de familia, y de eso hay muchísimo en todos los países latinoamericanos, ellas tienen un doble desafío: llevar el pan de cada día a la casa; ese tipo de mujeres que está luchando por sobrevivir, al tener a cargo a sus hijos, considero desde una postura muy personal, le imprime una mayor obligación de criar hijos con cierto tipo de valores, entre ellos la ética, el saber distinguir entre lo que está bien y lo que está mal. Están también las mujeres que han tenido las oportunidades y que están en diferentes niveles de las instituciones; ellas pueden generar cambios importantes en éstas, en torno a cuál debe ser el accionar de los individuos o de los empleados de una insti-



tución para realizar cambios. Por último hablemos de las mujeres que están en una posición de liderazgo. Mi postura personal, es que ellas, tienen una triple o cuádruple responsabilidad, porque en vista de que no hay tantas mujeres que están en dichas posiciones, en muchos países, y El Salvador no es una excepción, me parece que deben generar unos modelos y esquemas de modelaje para que otras mujeres sientan que también tiene la posibilidad de influir positivamente en las organizaciones donde trabajan, en las comunidades a las que pertenecen y en general en los países en los que se desarrollan.

**Hay estudios que afirman que la corrupción, impacta más a este tipo de**

**poblaciones vulnerables, ¿qué opina?**

Hay un estudio reciente que todavía no está publicado, pero que pronto se publicará. Fue desarrollado en el marco de un esfuerzo que el Proyecto ha realizado con las universidades, y efectivamente lo que este estudio ha tratado de hacer es alejarse de la corriente académica tradicional, en el que la corrupción se está viendo desde el punto de vista de la gran corrupción, de los fenómenos de enriquecimiento ilícito, de los sobornos y otros aspectos; y más bien, ha tratado de identificar las prácticas que más afectan a la ciudadanía que tiene menos recursos. Y es muy evidente, que donde están los servicios públicos, que llegan con mayor dimensión a las personas de un país, son los que tienen un mayor grado de riesgo y vulnerabilidad en torno a lo que podría

denominarse pequeña corrupción, y que son prácticas que podrían abordarse, incluso desde la perspectiva de la ética pública. Son los servicios más básicos para la población. Así que, efectivamente este estudio demuestra que la corrupción y de manera muy concreta, está afectando la vida de las personas de a pie, porque creo que uno de los grandes desafíos que tienen todos los países, incluyendo El Salvador, es enfrentar el hecho de que hay personas que no sienten que se ven afectados por el enriquecimiento ilícito de algún presidente, o de algún alto funcionario del Estado, quizá piensen que esa lucha no es de ellos, porque esas personas están buscando comer, y mandar a sus hijos a la escuela, tener agua, energía, trabajo y seguridad. Si uno no indaga que en esos sectores, hay riesgos de corrupción y prácticas de este tipo, entonces no estamos llegando a esa población.

**A partir de su experiencia en este país ¿qué ha sido lo más difícil de estar al frente de un Proyecto como éste en el combate contra la corrupción?**

La respuesta que daré no es exclusivamente para El Salvador. Este es el país número 17, para el que trabajo. En general son varias cosas: por un lado la lucha contra la corrupción tiene un factor punitivo y tiene la parte preventiva, me parece que el Estado requiere de hacer esfuerzos, mucho más visibles, contundentes, de mayor dimensión para que los

ciudadanía conozca sus derechos.

Es muy difícil, trabajar por ejemplo, en el derecho de acceso a la información pública, si una persona no sabe que tiene otros derechos. Y esto está íntimamente relacionado con la educación.

Hemos visto como en algunas municipalidades, a las personas les cuesta pedir información. Cuando se capacitan, llegan con conceptos del pasado reciente, que les dicen “yo aquí en realidad no tengo muchos derechos”, aquí es lo que me dicen, lo que me dan, y yo soy una persona que sobrevivo y no tengo mucho que ver con lo que está pasando en el Gobierno”. Entonces hay todavía un desafío enorme, enorme, en materia de empoderamiento de las personas, y ahí lo que hemos visto, en el caso de las mujeres que han participado en nuestras capacitaciones de contraloría ciudadana, es que en el momento que uno le da herramientas a la mujer que está en el mercado, en su negocio y saben de la Ley de Acceso a la Información Pública y de la Ley de Ética Gubernamental, comienzan a tratar de incidir.

Una de las grandes dificultades, para resumir este punto, es que el Estado necesita hacer realmente esfuerzos contundentes para educar a la población en materia de derechos, y ni qué decir del derecho a la información pública, porque para ciertas personas no es un derecho tan concreto como el derecho al agua, a la educación y a la salud. Las personas se preguntan para qué voy a ir a pedir información pública, se preguntan para qué lo voy hacer.

La segunda dificultad con la que nos hemos encontrado, tiene que ver con generar capacidades críticas en las instituciones, en la ciudadanía, para analizar información y hacer de esa información algo útil. Un ejemplo, hemos desarrollado dos portales web, uno en el MOP y otro en la PGR, si nadie usa esa información, no servirá de gran cosa. Por lo tanto necesitamos generar capacidades en las personas, en los tanques de pensamiento, en la ciudadanía, para que puedan acceder a un portal de datos abiertos donde está toda la información disponible, y puedan ver para qué sirve, para qué es importante y qué puedo hacer yo para entablar un diálogo con la entidad.

Y para ir terminando, porque podríamos hablar todo el día de esto. La otra es más bien un desafío. Creo que El Salvador tiene pocos años de trabajar de manera abierta, sostenida, en materia de transparencia,

ética y lucha contra la corrupción, y ha hecho esfuerzos loables y contundentes, lo que pasa es que todavía falta que esta voluntad se generalice. La voluntad de algunas, en los últimos cinco o seis años, ha logrado avances en materia de lucha contra la corrupción, falta que se generalice en todo el Estado y en todas las municipalidades. En otras palabras, falta que se generalice en los servidores públicos. Y es por eso, que la reforma a la Ley del Servicio Civil es clave, porque necesitamos traer a otro tipo de funcionarios a las instituciones, que saben que están en éstas, primero para servir, segundo, que deben cumplir con altísimos valores de ética e integridad, tercero, que tengan las herramientas de in-

*“El Estado necesita hacer realmente esfuerzos contundentes para educar a la población en materia de derechos”*

tegridad pública y cuarto, que saben que el ciudadano debe ser el actor y protagonista fundamental del cambio.

**En ese sentido de que el ciudadano sea el actor y protagonista del cambio ¿cómo empoderar a la mujer para que tome un rol activo en el combate contra la corrupción?**

Me parece un tema fundamental, creo que pasa por dos cosas: generar oportunidades enfocadas hacia las mujeres. Las mujeres tienen otro tipo de necesidades. Por ejemplo, nosotros hemos trabajado con el Instituto de Mujeres, en las zonas rurales. Se trata de mujeres que son cabeza de familia, que están en el campo, que se dedican al comercio, entonces ha tocado adaptarse a sus necesidades, es decir, dar las capacitaciones en sábado, permitir que lleven a sus hijos y utilizar otro tipo de metodologías.

Pasa por un tema de oportunidades, y eso no se hace automáticamente. Considero que necesariamente hay que adoptar políticas afirmativas hacia las mujeres de todos los estratos. Y dos, es un tema mucho más de Estado. Se tienen que generar las condiciones en materia de seguridad para que las mujeres puedan también desem-

peñarse en este tipo de situaciones.

Una mujer, cabeza de familia, que tiene hijos, que tiene responsabilidades, que trabaja todo el día, y que tiene que llegar a cuidar a la familia y que además se le pide, que sea una lideresa en un contexto de inseguridad, y eso sí es muy particular para El Salvador, es mucho pedir. Una mujer puede ser muy fuerte, pero no puede luchar sola contra todo. Y las mujeres, en situación de inseguridad tienen altos grados de vulnerabilidad. Así que creo que, hay que darles oportunidades contundentes, dirigidas a ellas, por un lado y por el otro, generar las condiciones para que las mujeres puedan participar y ser ciudadanas más activas.

**A partir de su rol y de su vivencia, ¿qué les diría a mujeres líderes que están trabajando en el combate contra la corrupción, para animarlas a seguir en esta lucha?**

Las mujeres tienen la característica de ser valientes, cuando quieren serlo. No importa en el estatus social en el que estén. Cuando tienen hijos y son solas, eso les genera un grado de responsabilidad que no es fácil de entender, para continuar y ser valientes.

Les diría que continúen siendo valientes y no tengan miedo a expresarse. Eso es algo que he visto mucho acá y en otros países. Me he encontrado con mujeres muy inteligentes, que por tradición o por formación, le dan el lugar al hombre para hablar. Me parece curioso. Mi consejo es: ¡empoderémonos! Las mujeres tienen que empoderarse, entender y saber que sus opiniones cuentan, su experiencia y visión de las cosas es diferente y por lo tanto, debe ser tomada en cuenta. Deben ser valientes, empoderarse. Y por último, me parece que es importante también continuar educándose y es que la educación también es liberadora.

Es importante que las mujeres se eduquen, y esto no tiene únicamente relación con ir a la universidad. Cuando digo que se eduquen, es que se informen sobre sus derechos con cosas sencillas y técnicas.

La combinación de la valentía, el empoderamiento y la educación es... no puedo terminar de expresar lo potente que es esa combinación. Es un círculo virtuoso. En la medida que yo me educo, me empodero y cuando lo hago, quiero contribuir, pues soy más valiente y propositiva.



# Un paso más para la igualdad y la inclusión

El Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) se suma al compromiso de integrar los Principios de Igualdad y No Discriminación en todas sus políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el quehacer de sus respectivas competencias. Es así como lanza la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación.

**E**n el marco del Día Internacional de la Mujer, el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) lanza su Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, la cual es el resultado de un esfuerzo en conjunto de un equipo de trabajo técnico, acompañado de la asesoría y apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), del Proyecto Pro-Integridad Pública y la Iniciativa de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (IMEL), de la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID).

El proceso de este esfuerzo, inició en abril de 2018, con la conformación de dos equipos interinstitucionales del TEG y del Instituto de Acceso a la Información Pública, quienes, como Grupos de Aprendizaje Colaborativos, llevaron a cabo en las respectivas instituciones un diagnóstico que permitió tener una visión del clima organizacional, en cuanto a igualdad de condiciones entre hombres y mujeres y conocer la situación de la inclusión en los servicios que se brindan.

De esta manera se procedió a elaborar la Política, la cual se implementará por medio de un Plan de Acción que será ejecutado en los próximos cinco años. El instrumento contiene tres ejes estratégicos y sus líneas de acción, acorde con las competencias institucionales.

A la vez, incluye mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación, presentación de informes y rendición de cuentas.

Contar con esta Política, permitirá la armonización de la normativa interna con enfoque de género.

Asimismo, exige contar con mecanismos institucionales para actuar en casos de acoso sexual y laboral, discriminación y cualquier tipo de violencia.



El Grupo de Aprendizaje Colaborativo del TEG, para la elaboración de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, estuvo integrado por la Jefa de la Unidad de Género, Evangelina Colato, la Jefa de Recursos Humanos, Mónica Reyes, la Asesora Jurídica, Marina Rosa, el Jefe de la Unidad de Planificación, Enrique Rubio, la Técnico de Informática, Mayra Lovato, el Técnico Jurídico, Julio Ramírez y la Asistente de Comunicaciones, Ericka Mejía; apoyados por personal de distintas áreas del Tribunal.

También la implementación de la misma, lleva consigo la promoción de la participación ciudadana, que contribuirá a la transparencia y rendición de cuentas.

Según afirma la Miembro del Pleno del TEG, Karina Burgos de Olivares, quien lideró el equipo colaborativo para la elaboración de este instrumento, entre los beneficios para la institución, de contar con dicha Política, se encuentra, el de aumentar la representatividad de la institución al reconocer derechos, necesidades e intereses diferenciados de la población a la cual sirve.

También agrega que, impactará en una gestión más eficaz y eficiente, al valorar los efectos de los servicios en las relaciones de género, mejorará las



Lideresas. Los Grupos de Aprendizaje Colaborativos Interinstitucionales, fueron liderados por la Miembro del Pleno del TEG, Karina de Olivares y la Excomisionada del IAIP, Herminia Funes.

disposiciones de infraestructura, la sensibilización del personal en cuanto al trato con la población usuaria y favorecerá el diálogo y la rendición de cuentas ante la sociedad civil y las organizaciones, entre otros beneficios. Es por medio de esta iniciativa que el Tribunal, cumple con el mandato de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres.

# Un Código de Ética Institucional para dar el ejemplo

*El Tribunal ahora cuenta con un Código de Ética que dicta las pautas de conducta para el comportamiento del personal de la institución.*

El Pleno del Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) suscribió una carta compromiso del Código de Ética Institucional, el cual ya es parte de la normativa interna de la institución.

La carta compromiso, será también suscrita por el resto del personal de la institución, para confirmar el cumplimiento a los principios, valores y pautas de conducta contenidos en el Código de Ética del TEG.

Según afirmó el presidente del TEG, José Néstor Castaneda, esta iniciativa marca la pauta para que las demás entidades gubernamentales, también incorporen dicha normativa al interior de cada institución.

“Nosotros siendo la institución que promueve la cultura de la ética en el país, debemos dar el ejemplo con este tipo de proyectos. A las Comisiones de Ética Gubernamentales (CEG) en cada institución, les exigimos buen servicio y honradez, entonces también los incentivamos a que cada una tenga su propio Código de Ética”.

Por su parte la Miembro del Pleno, Karina Burgos de Olivares, asegura que esta normativa regulatoria interna, es el resultado de un esfuerzo continuo por la mejora en el Tribunal. “La importancia de un Código de Ética propio se reitera en el contexto de la elaboración y aprobación del plan de acción del Modelo de Integridad Institucional; por lo que el Pleno acordó su formulación y, de tal manera, da cumplimiento a uno de los compromisos adquiridos por el Estado salvadoreño, al ser suscriptor de la Convención Interamericana contra la Corrupción y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrup-

ción; especialmente a aquellos mandatos que disponen la creación de medidas de prevención dentro de las instituciones públicas, destinadas a mantener y fortalecer el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de la función pública”, expresó la Miembro del Pleno.

Dicho instrumento, ha sido elaborado por un equipo de trabajo institucional con el acompañamiento técnico del Proyecto Pro-Integridad Pública de USAID. Así también, fue validado por un grupo representativo del personal del TEG.

El contenido del Código está dividido en cinco capítulos en los cuales se delimitan sus objetivos, se establecen los principios

valores, se define el alcance de dicha normativa, se establecen pautas de conducta para quienes conforman el Tribunal.

Además, contiene directrices sobre la imagen institucional, investidura y ambiente laboral, además de disposiciones generales sobre la difusión y cumplimiento de la normativa.



Representantes del equipo de redacción del Código de Ética del TEG, hacen entrega oficial de la nueva normativa a los Miembros del Pleno. El grupo de trabajo estuvo conformado por la Jefa de Recursos Humanos, Mónica Reyes, la Colaboradora Jurídica, Karen Quintanilla, el Técnico Jurídico, Julio Ramírez y la Asesora Jurídica, Marina Rosa.



Dicho instrumento, se ha puesto a disposición de la ciudadanía y de la Administración Pública, como referencia para elaborar sus propios marcos conductuales, de tal manera que se sumen mecanismos para prevenir los actos de corrupción.

Puede encontrar el Código de Ética en la página web del Tribunal.

## UNA NUEVA CONFORMACIÓN DEL PLENO DEL TEG

Con el nombramiento de la Licda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas, como Miembro Propietario del Pleno del Tribunal de Ética Gubernamental (TEG), quien fue elegida por las autoridades de las instituciones que conforman el Ministerio Público (Procuraduría General de la República, Fiscalía General de República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos), la conformación del Pleno del TEG, ahora cuenta con una mayor representatividad de mujeres.

La recién electa Miembro del Pleno, se ha desempeñado como Procuradora Adjunta Defensa de la Familia, Mediación y Adopción en la Procuraduría General de la República (PGR).

También ha desempeñado los cargos de Coordinadora Local de la Unidad de Familia, Defensora Pública de Familia y Coordinadora de la Oficina Para Adopciones en la ya mencionada entidad.

La juramentación de la Licda. de Barillas, fue realizada el pasado 8 de febrero de 2019, para el período de 2019 a 2022. Su incorporación se da luego de que el Lic. Carlos Sergio Avilés, dejara el cargo de Miembro del Pleno, al asumir como Magistrado de la Corte Suprema de Justicia (CSJ).



## Convenio para la población joven

El Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) y el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) firmaron un Convenio de Cooperación Interinstitucional, para la implementación y promoción de acciones que promuevan la empleabilidad en el marco del Programa JóvenES con todo, con énfasis en el fomento del empleo en beneficio de la población joven salvadoreña.

El objetivo de este Convenio es establecer lineamientos, compromisos y responsabilidades en la ejecución de acciones que promuevan la empleabilidad en la población joven, por medio de prácticas laborales en ambientes de trabajo reales.

Es así que, por medio de esta iniciativa, el Tribunal podrá solicitar a la dirección general del INJUVE, la ejecución de pasantías en las diferentes unidades de trabajo, de tal forma que se brindará espacios para prácticas laborales y al mismo tiempo, la institución será beneficiada con el apoyo del trabajo realizado por los jóvenes pasantes.

Asimismo el TEG, estará en libertad de ofertar plazas disponibles a las personas durante el proceso de pasantía o al finalizar la misma; y la gestión de pasantías por parte del INJUVE estará sujeta a la disponibilidad de fondos con los cuales se cancelen viáticos a las personas beneficiadas.

## Nos unimos por la Igualdad

En apoyo a la igualdad de género, el TEG se unió a la campaña promovida por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) “Acción 8M: Más mujeres, Más Igualdad”, con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y el Día Nacional de los Derechos Humanos de las Mujeres.

La iniciativa tiene como objetivo, además de conmemorar la fecha y reconocer el aporte de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, visibilizar los avances y desafíos en el cumplimiento de la normativa nacional para la igualdad, fortalecer el trabajo de las Unidades Institucionales de Género y las diferentes dependencias y departamentos de la institución, generar reflexión al interior de las instituciones sobre sus aportes hacia la igualdad y dar a conocer la relevancia de la reflexión a nivel mundial sobre el cumplimiento de los derechos de las mujeres.



# ¡DENUNCIAR ES TU RESPONSABILIDAD!

Usted puede denunciar toda falta a la ética pública cometida por funcionarios y empleados públicos por casos como: Solicitar o aceptar dinero o regalos por hacer; apresurar; retardar o dejar de hacer tareas o trámites relativos a sus funciones.

Letra "a" del artículo 6 de la Ley de Ética Gubernamental

Aquí está el regalito que le ofrecí por su ayuda en mi pro.. perdón, quiero decir, en el proyecto de la comunidad.

¡¡Gracias!!

¿Ya viste el regalito que le dio por hacer el trabajo que le correspondía? Si para eso le paga el Gobierno.

Infórmate:  
Teléfonos 2565-9300 y  
2565-9400 oficinas centrales  
2605-1424 en San Miguel  
[www.teg.gov.sv](http://www.teg.gov.sv)