



## El TEG capacita generación de servidores públicos en lucha contra la corrupción



## EDITORIAL



Es importante arraigar una cultura de transparencia y legalidad entre la sociedad, donde exista un verdadero respeto a las leyes y donde la impunidad no tenga cabida. Dado que una de las principales atribuciones que tiene el Tribunal de Ética Gubernamental es la de promover y difundir la ética pública dentro de todos los servidores públicos y de la población en general, con el apoyo del proyecto de USAID Pro Integridad Pública y la colaboración del Órgano Judicial, de la Corte de Cuentas de la República, la Fiscalía General de la República, la Procuraduría General de la República y del Instituto de Acceso a la Información Pública inauguramos el pasado 09 de diciembre la segunda edición del Diplomado en Prevención y Combate Sistémico de la Corrupción.

Con este diplomado buscamos fortalecer las áreas que permitan a los operadores de justicia trabajar coordinadamente en la prevención, detección, investigación, litigación y decisión sobre conductas corruptas o antiéticas, de naturaleza penal o administrativa y brindar una respuesta ante el fenómeno de la corrupción de forma sistémica.

De igual manera, el pasado 10 de diciembre graduamos la VIII promoción Diplomado en Ética Pública para miembros de Comisiones de Ética Gubernamental con la que llegamos a un total de 378 servidores públicos formados en temas referentes a ética gubernamental, liderazgo, planificación estratégica, transformación cultural y diseño y ejecución de experiencias formativas.

En la administración pública solo hay cabida para funcionarios y servidores públicos que diariamente se comprometan a cumplir con la obligación de orientar su gestión a identificar y atender, primordialmente, las necesidades de la colectividad, y hacerlo de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para todas las personas.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Castaneda Soto', written in a cursive style.

Dr. José Néstor Castaneda Soto  
Presidente TEG



Dr. José Néstor Castaneda  
Presidente del TEG



Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuéllar  
Miembro del Pleno



Licda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas  
Miembro del Pleno



Lic. Marcos Antonio Campos Rosales  
Miembro del Pleno

## SUMARIO



### ARTÍCULO DE OPINIÓN

Fomento de la Cultura Ética para la Integridad del Servidor Público

4

### NOTICIAS TEG

TEG gradúa VIII promoción del Diplomado en Ética Pública

12

### NOTICIAS TEG

TEG inaugura segunda edición del Diplomado en Prevención y Combate Sistémico de la Corrupción en El Salvador

14



TRIBUNAL DE ÉTICA  
GUBERNAMENTAL  
EL SALVADOR, C. A.

**Tribunal de Ética Gubernamental**

87 Av. Sur, #7, Colonia Escalón, San Salvador. Tel: 2565-9400

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

# Fomento de la Cultura Ética para la *Integridad del Servidor Público*



## 1. Introducción. La necesidad de una ética pública.

En los últimos años los medios de comunicación social han sacado a la palestra diversos casos en los que se han visto involucrados diversos servidores públicos; escándalos tales como actos de corrupción, nepotismo, abuso de autoridad, favorecimiento a terceros, enriquecimiento ilícito han producido conmoción en la opinión pública. Sin embargo, estos escándalos no solo se manifiestan en hechos que revelan gran connotación; sino en la misma desidia de ciertos servidores públicos que impide llevar a cabo con eficiencia el funcionamiento, operación y finalidad del servicio público<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Para Marienhoff define al servicio público como: "Toda actividad de la administración pública, que tienda a satisfacer necesidades o intereses de carácter general". (Marienhoff, Mi-

Estas situaciones han distorsionado la labor del servidor público, que en algunos casos lejos de considerar el honroso deber de servir a la sociedad, piensa que es dueño del cargo que desempeña, olvidando que a quien se debe es a la población, a la que les debe respuesta responsable y oportuna a sus peticiones dentro de sus atribuciones legales.

Por tanto, es innegable que

*guel S. Tratado de derecho administrativo. Buenos Aires, Argentina. Abeledo-Perrot, 1970).*

*El carácter esencial, en generalidad de todo servicio público se vincula con los derechos humanos, porque, en principio, por el sólo hecho de serlo, todo ser humano, mediante la satisfacción de los requisitos legalmente establecidos, tiene derecho a usar el servicio público sin más límite que el proveniente de la capacidad instalada para la presentación del servicio. (Fernández Ruíz, Jorge. Derecho Administrativo. Instituto de Investigación Jurídica/Universidad Nacional Autónoma de México, 2016, pág. 224).*

estas acciones conllevan a un daño directo en la imagen de muchas instituciones públicas y que las mismas no se encuentren completamente legitimadas ante la sociedad debido a la poca confianza que han generado este sin número de actuaciones realizadas fuera de los parámetros de comportamiento esperado en un servidor público. De allí, tal como lo plantea Bautista (2011) la confianza en las instituciones se vuelve vital en cualquier sociedad democrática, sobre todo cuando los ciudadanos esperan que los servidores públicos sirvan a la pluralidad de intereses con equidad y administren los recursos de forma correcta. Así, la ética se torna en el soporte indispensable para garantizar esta confianza<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Bautista, Oscar Diego. "Desarrollo y Modelos de la Ética Pública en el Ámbito Internacional." Encuentros Multidisciplinares, 2011, págs. 57-69.

Por tal motivo, la ética pública es llamada a transformarse en el baluarte de la lucha contra todas las malas prácticas arraigadas en el servicio público.

Rodríguez - Arana Muñoz(2017) define la ética pública como la ciencia que estudia el comportamiento de las personas al servicio de los poderes públicos de acuerdo con el interés general<sup>3</sup>. Es decir, una ética aplicada a los servidores públicos, siendo estos aquellos que ocupan un cargo o empleo público de acuerdo a los títulos invocados en el artículo 2 de la ley de Ética Gubernamental. Por tal motivo, la ética pública viene a ser en una fuente primaria que nos orienta a alcanzar conductas ejemplares; además, de proveer a estos los valores y principios institucionales inherentes a la organización a la cual representan, generándose así un valor agregado<sup>4</sup>.

Por consiguiente, cuando una

3 Rodríguez-Arana Muñoz, Jaime. "La ética pública constitucional y la buena administración". *Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos*. Revista de Administración Pública; Volumen LII, No. 3. Instituto Nacional de Administración Pública, México, septiembre-diciembre 2017, págs. 68 y 78.

4 En el caso específico de los servidores públicos adscritos a la Fiscalía General de la República. El Código de ética de dicha institución establece en su art. 6 los principios institucionales en el siguiente sentido: "En el ejercicio de sus competencias y atribuciones, la persona que ejerce como Fiscal General, sus delegados y demás servidores públicos bajo su liderazgo, actuarán con sujeción a los siguientes principios: a) Legalidad, b) Integridad en las actuaciones, c) Competencia profesional y mejora continua, d) Principio de eficiencia y eficacia, e) Igualdad de trato, f) Transparencia, g) Reserva y confidencialidad y h) Probidad. Así también el mismo cuerpo normativo determina en su art. 7 los valores institucionales en el cual personas empleadas de la Fiscalía General de la República deben identificarse y actuar conforme con los valores siguientes: a) Vocación de servicio, b) Lealtad, c) Compromiso, d) Objetividad e imparcialidad y e) Trabajo en equipo".

5

institución garantiza derechos, satisfaga demandas ciudadanas y presta un servicio de calidad, está dotándose de valor público. Por lo que, para Morales y Gómez (2005) este concepto juega un papel fundamental en la nueva concepción de la administración pública; ya que fomenta la construcción de instituciones eficientes, eficaces y efectivas. Además de que sean generadoras para crear dimensiones distintas que agregan valor, planteándose la necesidad de internarse en los fundamentos éticos y en su propia definición a fin de que se disponga del basamento que servirá para una nueva forma de pensar y operar la gestión pública<sup>5</sup>. requiriéndose para tal efecto un arduo trabajo de interiorización y visibilización de los preceptos éticos mediante la construcción de todo un andamiaje que conjugue de forma armoniosa tanto la teoría, así como la práctica.

## 2. Hacia la creación de una cultura ética.

Es importante resaltar, que el ambiente en el cual se desarrollan los servidores públicos dentro de la institución que representan es parte fundamental para su desempeño profesional, condicionando el desempeño de sus funciones y la forma de relacionarse tanto con sus demás compañeros; así como con los usuarios en general. Por tanto, a ese conjunto de vivencias diarias y experiencias al interior del ámbito laboral se le conoce como cultura

5 Morales y Gómez, Juan Miguel El capital social y el valor público como ejes de acción para el desarrollo social. *Espacios Públicos*, vol. 8, núm. 15, febrero, 2005, Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México, págs. 92-112.

organizacional. En este sentido para Holgado Trillo (2006) expresa que la cultura organizacional es el conjunto de creencias y valores compartidos que ayudan a los individuos a comprender el funcionamiento de la organización, proporcionándoles las normas de comportamiento dentro de la misma<sup>6</sup>.

Al respecto, para crear un clima laboral óptimo en cada institución pública tiene que existir una concordancia entre los valores de dicha organización y cada servidor público, que propicien en cada uno de estas actitudes éticas para el desenvolvimiento en sus actividades laborales cotidianas y así poder afrontar los conflictos que se le presentan. En este sentido, cuando en una institución pública se circunscriba a la incorporación de parámetros éticos como eje transversal de su cultura organizacional, se le denomina cultura organizacional ética. Méndez (2000) define este concepto como la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los integrantes de la organización, que los identifica y diferencia de otras, institucionalizando y estandarizando sus conductas<sup>7</sup>.

Por lo que, el fomento constante de una cultura ética, conlleva a despertar en todo servidor como afirma Montenegro Cueva (2018) una supra conciencia, entendida

6 Holgado Trillo, María Amalia, et al. La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2006, vol. 22, No 2, págs. 179-202.

7 Méndez C. Transformación cultural en las Organizaciones. *Un modelo para la gestión del cambio*. Bogotá: Editorial Limusa S.A.; 2006.

esta como una conciencia profunda que permita a una persona no solamente ser capaz de discernir lo que es correcto de lo que no en cada acto que realice, sino actuar acertadamente. Es decir, no basta con que el servidor público posea conciencia respecto de lo que está bien o no hacer, si finalmente actúa de manera indebida, Mas allá de comprender lo correcto, lo medular es el poder refrenarse cuando algo es indebido<sup>8</sup>.

Por tanto, se hace necesario proyectar en un entorno público el valor del servicio constituyéndose este en el fundamento de toda actividad de los poderes públicos<sup>9</sup>,

8 Montenegro Cueva, Roberto Xavier. *Relación entre Código de Ética y Corrupción. Caso 15 Empresas Públicas y percepción de usuarios seleccionados. Revista Publicando, 2018, vol. 5, No 14, pag.37.*

9 *Sobre este punto el Tribunal de Ética Gubernamental en su jurisprudencia ha señalado que: "El Estado se concibe entonces al servicio de sus nacionales y el poder que ejerce sólo*

esta actuación no debe ser considerada de manera aislada; sino que las personas que ostentan un cargo público tienen que conducirse bajo el principio de unidad de acción, cuyo objetivo debe ser única y exclusivamente el interés general. En consecuencia, una cultura organizacional fuerte que promueve estándares éticos elevados tendrá más influencia sobre sus integrantes que una cultura organizacional débil.

Desde esta perspectiva, entre mayor sea la existencia de ética pública al interior de las instituciones públicas, mayor será el cambio de actitud en los servidores públicos que las integran. En cambio, a menor tiene sentido en cuanto posibilita la prestación equitativa de los servicios estatales, que ejercen por medio de los funcionarios y empleados públicos, los cuales en términos modernos y de cara a la Ética Pública son servidores públicos. (Resolución Final pronunciada el día treinta de abril de dos mil nueve, en expediente bajo referencia: 9-TEG-2008).

existencia de ética pública dentro de las instituciones y de quienes participan dentro de ellas, mayor será la posibilidad del surgimiento de prácticas corruptoras dentro de la Administración Pública. Por lo que, para alcanzar una cultura ética se debe de trabajar a conciencia para desarrollar los factores siguientes:

- Establecimiento de valores institucionales: Se deben de entender estos como principios relativos a las metas deseadas por la organización, los cuales orientan la vida dentro de la institución; por consiguiente, están relacionados con la satisfacción y la calidad del trabajo; ya que estos permiten generar un compromiso y convicción en cada uno de los servidores públicos<sup>10</sup>. Por

10 Rueda, Fabián JM; De Campos, María Isabel. *Valores organizacionales: Evidencias de validez para un instrumento de medida. Cien-*





lo que, dichos valores deben de irradiar desde la alta gerencia institucional hacia los subordinados, esto es porque los líderes son los primeros que deben dar el ejemplo; es decir, que cuando las jefaturas son vistas como personas que siguen los valores éticos, envían un mensaje positivo a todos los que se encuentran a su cargo. Esta premisa se refleja en el art. 31 CEFR que expresa: “Toda

*cias Psicológicas, 2016, vol. 10, No 2, págs. 209-219.*

*Los valores que deben de identificar a todos los servidores públicos adscritos a la Fiscalía General de la República son los siguientes: a) Ética: desempeñar las labores con confidencialidad, moralidad y con apego a las normas profesionales, institucionales y gubernamentales; b) Excelencia: procurar la calidad y excelencia en todo lo que se haga, aportando valor y maximizando todos los detalles en la relación con los usuarios, sean estos internos y externos; c) Lealtad: Actuar en el marco de los principios constitucionales e institucionales y con compromiso personal hacia objetivos de la institución, que permitan una convicción profunda de servicio; d) Valentía: desempeñar el trabajo con arrojo, decisión, esfuerzo, voluntad y energía para alcanzar los resultados planificados; e) Responsabilidad: Comprometerse a cumplir las funciones y asignaciones laborales; f) Trabajo en equipo como base fundamental para el buen funcionamiento de la institución y de los procesos y g) Dinamismo: Poner el mayor empeño y energía en el trabajo encomendado. Al respecto ver: <https://www.fiscalia.gob.sv/valores/>*

jefatura y los entes colegiados, deben guardar el respeto a su investidura actuando con discreción, prudencia, decoro y mesura, posicionándose como referentes de la ética en la función pública dentro y fuera de la institución<sup>11</sup>”.

- Crear una misión y visión institucional: Estos elementos permiten perfilar los objetivos de la institución, la manera que se aproximará al público y las estrategias de crecimiento y desarrollo futuro. Es decir que dichos términos sirven para que la institución comunique, tanto a las personas internas como a los externos, sus objetivos y filosofía, sirviendo para distinguir a una entidad ante las demás y ante la sociedad<sup>12</sup>. En otras palabras se debe de tener certeza a las

<sup>11</sup> Código de Ética de la Fiscalía General de la República. Acuerdo N° 188 de fecha cuatro de noviembre de dos mil veinte y publicado en el Diario N° 85, Tomo N° 431 de fecha cinco de mayo de dos mil veintiuno.

<sup>12</sup> Hernández y Rodríguez, Sergio & Ballesteros Inda, Nicolás. *Fundamentos de Administración*, editorial McGraw-Hill, México, 1995, págs.54-72.

preguntas siguientes ¿Dónde estamos? y ¿hacia dónde vamos?

- Creación de mecanismos de control interno: Estos incluirán las políticas y prácticas necesarias para asegurar el control integral del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y se asegure la ética, la transparencia, la eficacia y la vocación de servicio; considerando que el talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento, esto se hace visible en la ejecución de los procesos de planificación, clasificación, reclutamiento y selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y asensos mediante la aplicación de los principios de justicia y equidad<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Contraloría General del Estado, et al. *Normas de control interno de la Contraloría Ge-*

Por otra parte, se destaca el papel preponderante que ejercen sobre este punto los códigos de conducta en lo que se determinan los valores y principios institucionales. Los códigos de conducta tienen un papel vital en el establecimiento de las normas de comportamiento esperados en cada servidor público. Por consiguiente, los códigos de conducta permiten incorporar y asumir fundamentos morales y éticos de carácter general dentro de la vida diaria de los profesionales, mediante la declaración de principios y valores institucionales. Correspondiendo a una dependencia interna el encargo de velar por la no transgresión de estos cuerpos normativos éticos, papel que recae en la Comisión de Ética Institucional<sup>14</sup>.

- Fomentar actividades de socialización tales como educación y formación: Al respecto Bautista (2011)

neral del Estado. Registro Oficial Suplemento, 2009, vol. 87. Disponible en versión online en: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_cge\\_12\\_nor\\_con\\_int\\_400\\_cge.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf).

14 Al respecto en el art. 25 g) de la Ley de Ética Gubernamental - en adelante LEG- establece que habrá una Comisión al interior de la Fiscalía General de la República que tendrá dentro sus funciones, las establecidas en el art. 27 LEG, entre estas se encuentran: "a) Referir al Tribunal la información obtenida de una investigación interna realizada por la institución, cuando se identifique una posible violación a los deberes o prohibiciones éticas. b) Recibir denuncias cuando un servidor público de su institución haya infringido la presente Ley, debiendo en tal caso remitirla al Tribunal para su trámite. c) Dar seguimiento a las resoluciones finales emitidas por el Tribunal en los procedimientos administrativos sancionadores en contra de servidores públicos de su institución. d) 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 (...)"

expresa que el contenido de los códigos de conducta se torna en "papel mojado" si no se comunican y se inculcan de manera adecuada. Los servidores públicos aprenden de mejor manera el contenido de las normas a través de mecanismos de socialización por lo que la capacitación será clave para tomar conciencia y desarrollar aptitudes para resolver dilemas éticos<sup>15</sup>. Así pues, es la formación en ética la que fomenta la integridad del servidor público.

### 3. La importancia de la formación en ética para el fomento de la integridad.

No resulta desproporcionado afirmar, que tal como existe una preocupación por insumos materiales al interior de las instituciones públicas, también tendría que existir una urgente preocupación por la carencia de virtudes éticas en los llamados a ocupar cargos públicos; esto resulta de suma importancia, debido a que ninguna institución podría funcionar de manera óptima, si antes no educa sin excepción alguna a su personal. Además, se ha hecho palpable, que los actuales instrumentos de control ético de los servidores públicos (llámese leyes, reglamentos, manuales, instructivos, etc.) no bastan por si solos para contener el avance de la corrupción, debido a que se deja a un lado lo esencial, lo vinculado a la esfera interna del ser humano, en relación a su educación y sus valores; es decir,

15 Bautista, Oscar Diego. "Desarrollo y modelos de la Ética pública en el ámbito internacional." Encuentros multidisciplinares, 2011, págs. 57-69.

el núcleo que da fundamento a todas sus convicciones.

En consecuencia, se debe de trabajar intensivamente en los visibilización de todos los valores y principios que conforman la cultura ética institucional tales como la honradez, probidad, integridad, compromiso, lealtad, integridad, trabajo de equipo, etc., y sobre la concienciación de que cada acción realizada por los servidores públicos trae aparejado un resultado, sea este positivo o negativo. Haciéndose necesario en cada institución pública fomentar el autocontrol de su personal y esto solo puede ser viable si verdaderamente se interioriza estas situaciones, a través de la formación en ética.

Por tanto, el papel de la educación es trascendental, ya que es el camino para poder generar y utilizar el conocimiento adquirido; consecuentemente, la educación en ética es de vital importancia, ya que como expresa Naessens (2010) existe una gran crisis de valores en la sociedad que se refleja en el comportamiento de los servidores públicos, y que ponen de manifiesto una gran necesidad de promover la ética pública, como un modo de detener dichos comportamientos que afectan directamente al buen funcionamiento de la administración pública<sup>16</sup>.

De manera que, no se trata simplemente, como afirma Kliksberg (2004) de agregar una

16 Naessens, Hilda. Ética pública y transparencia. En XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional. Universidad de Santiago de Compostela, Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto; Consejo Español de Estudios Iberoamericanos, 2010, págs. 2113-2130.

materia que habla sobre ética en los programas de formación, sino de ir mucho más allá; es decir, en transversalizar la enseñanza de la ética, hacer discutir en cada una de las situaciones que surgen de la realidad, los dilemas éticos vinculados para cada caso en concreto; con el objeto que la ética siempre esté presente en la actuación de cada servidor público, mediante la visibilización de las falencias del sistema y de aquellas situaciones que lo confrontan con sus valores<sup>17</sup>.

17 Kliksberg, Bernardo. *Más ética, más desarrollo*. Buenos Aires: Editorial Temas, 2004, pág. 22.

*Para ser efectiva la comunicación de los principios y valores éticos institucionales el artículo III de la Convención Interamericana Contra la Corrupción prescribe que los servidores públicos deben ser informados de manera efectiva sobre cada uno de los elementos que componen la cultura organizacional ética que rigen en cada institución con el objeto que estos no puedan utilizar como excusa el desconocimiento de los mismos, al pronunciarse en el sentido siguiente: "los Estados Partes convienen en considerar la aplicabilidad de medidas, dentro de sus propios sistemas institucionales, destinadas a crear, mantener y fortalecer: 1. Normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas. Estas normas deberán estar orientadas a prevenir conflictos*

Sin embargo, para que la formación en ética crea una cultura organizacional fuerte, se requiere que el proceso esté enlazado a un programa de mayor amplitud en el cual se establezcan diversas estrategias que posibiliten la inclusión de la ética en los programas de formación inicial de los funcionarios con el objeto de sensibilizar a los mismos y así evitar a posteriori la desnaturalización del servicio público; así como también, una constante educación en valores al personal de carrera que permita que estos sean replicadores de conocimientos adquiridos.

Para Rodríguez Córdova (2015) los programas de ética se deben

*de intereses y asegurar la preservación y el uso adecuado de los recursos asignados a los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones (...). Tales medidas ayudarán a preservar la confianza en la integridad de los funcionarios públicos y en la gestión pública. 2. Mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas de conducta. 3. Instrucciones al personal de las entidades públicas, que aseguren la adecuada comprensión de sus responsabilidades y las normas éticas que rigen sus actividades".*

basar en la integridad y en la construcción de confianza, buscando hacer que la ética sea parte central de la cultura organizacional, lo cual traerá como resultados el incremento de la eficiencia en las operaciones, mayor compromiso de los empleados, mayor lealtad, mayor satisfacción de los usuarios, mejor desempeño financiero y mejores relaciones con los demás<sup>18</sup>.

De esta manera, el principal reto que se enfrenta la administración al intentar fomentar la ética pública, como afirma Bautista (2006) no sólo es el establecimiento de los valores sino su interiorización en las personas; es decir, es posible para el servidor público saber cuáles son los valores éticos deseables; pero lo difícil es aplicar esos valores en la práctica diaria, erradicar los vicios y lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los servidores públicos; en consecuencia no puede haber

18 Rodríguez Córdova, María del Pilar. *Culturas Organizacionales Éticas, Virajes: Revista de Antropología y Sociología*, 17(1). 127 (2015).





servicio público, sin un verdadero compromiso de quien lo ejerce<sup>19</sup>.

#### 4. La meta es la integridad.

Cuando nos referimos que una persona es íntegra, hacemos relación a alguien recto, probo e intachable; en este sentido, no cabe duda que se trata de una calidad positivamente valorada y deseable en las personas, esta también puede ser extrapolable a las instituciones públicas; ya que a estas le es propio el concepto de integridad pública entendida como la alineación consistente con el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Bautista, Oscar Diego. *La ética y la corrupción en la política y la administración pública*. España, Universidad Internacional de Andalucía, 2006, pág. 11.

<sup>20</sup> Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ODCE). *Integridad Pú-*

De ahí que Aguilar Crespín (2017) afirme que entre el universo de atributos que pueden ser asignados a una organización pública, la calificación de íntegra solo puede darse a las entidades que atiendan a la transparencia y a la ética pública, prevengan y luchen contra la corrupción, rindan cuentas y fomenten la participación ciudadana y que también sean eficiente<sup>21</sup>. No obstante, es importante recordar que las instituciones públicas actúan por medio de sus servidores que vienen a ser en el rostro visible de estas, en consecuencia cuando un servidor público actúa, obra no para sí; sino para la institución a la cual representa.

blica/ Una Estrategia contra la Corrupción. Ver online: <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

<sup>21</sup> Aguilar crespín, Óscar. *modernización e integridad en las entidades públicas en el salvador en ética y bien común*, edición N° 7; revista del Tribunal de Ética Gubernamental, 2017, pág.7. Ver online: <http://teg.gob.sv/wp-content/uploads/2019/10/REVISTA-ED-7-VF.pdf>

En esta proporción, cuando los servidores públicos observan valores y principios institucionales, tales como la honestidad, probidad, imparcialidad, compromiso institucional, lealtad, objetividad, etc., proceden con integridad; es decir, cuando un servidor público observa estos valores, será visto frente a los demás, en especial por los usuarios como alguien recto, probo e intachable y en general, su institución será vista como digna de confianza, esto debido al actuar de todos sus integrantes. A contrario cense, si existe carencia de integridad dentro de la institución esta se corrompe; de hecho, lo contrario a la integridad es la corrupción y por tanto, se genera desconfianza tan pernicioso para la imagen institucional.

Por lo tanto, la integridad es un producto de la correcta dirección, el establecimiento adecuado de controles internos y de las

buenas prácticas de los servidores públicos, como una condición indispensable para el desempeño eficaz del sector público. Por lo que, no sólo implica la observancia de la ley, sino que va más allá y se constituye en el punto de partida para el desarrollo de una actuación enfocada en la generación de valor público<sup>22</sup>.

Sin embargo, para algunos autores el nivel de conducta que se espera del servidor público sólo podrá lograrse si se acompaña de un paquete de condiciones de trabajo aceptables tales como la estabilidad laboral, perspectivas de ascenso y carrera, una remuneración adecuada, etc. Cuando los servidores públicos se encuentran mal remunerados, trabajan en exceso, o no existe un clima laboral adecuado las iniciativas éticas tendrán pocas posibilidades de ser exitosas<sup>23</sup>.

En suma, la integridad en el servidor público resulta esencial para construir instituciones sólidas y asegurar a la población en general que estas se encuentran trabajando única y exclusivamente por el bien general y no solo para unos pocos. La integridad no es una cuestión abstracta; sino se materializa en la actuación transparente, responsable y honesta cuya aplicación constante restaura la confianza en las instituciones públicas, utilizando como eje el componente ético.

En razón de lo cual, queda un

<sup>22</sup> Auditoría Superior de la Federación. "Integridad y Prevención de la Corrupción en el Sector Público." Guía Básica de Implementación (2014). Ver online versión disponible en: [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_mex\\_ane\\_63.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_mex_ane_63.pdf)

<sup>23</sup> Bautista, Óscar Diego. Valores universales de los servidores públicos. Dilemata, 2020, No 31, pág. 63.

reto tal como lo afirma Jiménez Asensio (2016) "La gran conquista de la integridad pública será, sin duda, llevar a cabo ese proceso de mejora continua de cumplimiento leal de las normas y de la adhesión por el cargo público a los valores y estándares de conducta que previamente se hayan determinado la institución. Al seguir los comportamientos antes descritos, podemos decir que la organización actúa de forma íntegra, elevando la confianza entre la institución y ciudadanía<sup>24</sup>".

### 5. A manera de conclusión.

La sociedad se encuentra requiriendo un mayor compromiso, responsabilidad y comportamiento intachable para aquellas personas que poseen a su cargo el manejo de la cosa pública; debido a que se tiene la expectativa que sus acciones se hallan encaminadas a alcanzar el bienestar en general. Es por ello que, los servidores públicos, tienen que crear conciencia de la trascendencia de su labor y acordarse que se encuentran al servicio de la gente.

Buscar la interiorización y la práctica diaria de los valores y principios éticos no solo es un reto exclusivo de la administración pública, sino de cada una de las personas que la componen; ya que solo de esta manera se reivindica la imagen no solo del funcionario; sino de la institución misma. Sin embargo, no hay que quedarse con los brazos cruzados, es necesario actuar cada uno desde nuestras trincheras, ser pasivo no es una opción; ya que la ética y la

<sup>24</sup> Jiménez Asensio, Rafael. Integridad y transparencia, imperativos de una buena gobernanza, 2016. ver online: <https://rafaeljimezasensio.com/lecturas-y-citas>.

integridad deben de convertirse en un estilo de vida, tanto dentro; así como fuera de la institución. En este sentido se hace patente un antiguo proverbio oriental en el que se expresa que "más vale encender una vela, que maldecir a la oscuridad".



**Luis Rodrigo Grande Ortíz**

Auxiliar del Fiscal General

Auditoría Fiscal

Fiscalía General de la República

Ganador del Concurso de Ensayos sobre Ética Pública promovido por la Comisión de Ética Gubernamental de la Fiscalía General de la República

# TEG gradúa VIII promoción del *Diplomado en Ética Pública*



El pasado 10 de diciembre se llevó a cabo la graduación del octavo Diplomado en Ética Pública para miembros de Comisiones de Ética Gubernamental (CEG) impartido por el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG). En la actividad participaron 28 personas servidoras públicas que durante 9 meses fueron formados en temas referentes a ética gubernamental, liderazgo, planificación estratégica, transformación cultural y diseño y ejecución de experiencias formativas.

El Diplomado en Ética Pública es una estrategia formativa y un aporte

del TEG al sistema de instituciones públicas salvadoreñas, con el objetivo de promover la ética en el desempeño público; es decir, favorecer el desempeño transparente, democrático, eficiente, con la calidad que el servicio público demanda. Está dirigido a las y los miembros de las Comisiones de Ética de cada una de las instituciones públicas del país

“El TEG le apuesta a la prevención, por eso genera proyectos formativos de alto nivel para que tanto servidores públicos como ciudadanía, tengan herramientas

para hacer una sociedad más justa y en busca del bien común” expresó el Dr. Néstor Castaneda, Presidente del TEG. Este diplomado es parte del plan de formación continua desarrollado por la Unidad de Divulgación y Capacitación (UDICA), que pretende desarrollar las habilidades y destrezas técnicas en materia de ética gubernamental, a efecto de que los miembros de la CEG se identifiquen y cumplan con las funciones asignadas en la Ley de Ética Gubernamental (LEG) y su Reglamento.

El diplomado se desarrolló

considerando actividades sincrónicas y asincrónicas. Durante las masterclass sincrónicas se promovió la discusión, el debate, la reflexión colectiva sobre los asuntos éticos usando técnicas didácticas como: exposiciones dialogadas, proyecciones de videos, análisis y construcción de casos, juegos de roles, lecturas dirigidas, producciones de video, trabajos en equipo, debates, entre otros. Las actividades asincrónicas fueron asignadas a los participantes por parte de los facilitadores de cada módulo y para ser ejecutadas en el tiempo agregado a la labor presencial. La carga académica constó de 44 horas sincrónicas, más un promedio de 140 asincrónicas distribuidas en los 7 módulos.

Los participantes provenían de

instituciones como la Ministerio de Vivienda (MIVI), Banco de Fomento Agropecuario (BFA), Defensoría del Consumidor, Tribunal de Ética Gubernamental, entre otros. "Este diplomado nos permite prepararnos de mejor manera

para cumplir con esta misión que se nos ha encomendado como miembros de Comisión de Ética, debemos ser agentes de cambio" expresó Álvaro Ernesto Flores, graduado con mención honorífica.



# TEG inaugura segunda edición del *Diplomado en Prevención y Combate Sistémico de la Corrupción en El Salvador*



El pasado 09 de diciembre, el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) inauguró el Diplomado en Prevención y Combate Sistémico de la Corrupción en El Salvador, segunda edición, el cual consta de cinco módulos de formación y será impartido entre los meses de diciembre de 2021 a abril de 2022 con el apoyo del Proyecto de USAID Pro-Integridad Pública. En la actividad participaron el Lic. Óscar Alberto López Jeréz, Presidente de la Corte Suprema de Justicia, Dr. Néstor Mauricio Castaneda,

presidente del TEG, Lic. Ricardo Gómez, Presidente del Instituto de Acceso a la Información Pública, y el Lic. Julio Bendek, segundo Magistrado de la Corte de Cuentas de la República.

EITEG, cumpliendo con lo mandado en la Ley de Ética Gubernamental, promovió la segunda edición de este diplomado que capacitará a los operadores de justicia (jueces, fiscales, magistrados, procuradores) así como a funcionarios de las instituciones

involucrados en la prevención, control de cuentas, ética y acceso a la información pública.

En el diplomado participarán personas servidoras públicas de instituciones con mandatos legales vinculados al tema de lucha contra la corrupción; entre ellas, la Corte Suprema de Justicia (CSJ), la Corte de Cuentas de la República (CCR), la Fiscalía General de la República (FGR), el Tribunal de Ética Gubernamental, el Instituto de Acceso a la Información Pública

(IAIP) y la Unidad Técnica del Sector de Justicia.

El diplomado busca fortalecer las áreas que permitan a los operadores trabajar coordinadamente en la prevención, detección, investigación, litigación y decisión sobre conductas corruptas o antiéticas, de naturaleza penal o administrativa y brindar una respuesta ante el fenómeno de la corrupción de forma sistémica.

El plan de formación es por competencia y permitirá fortalecer los conocimientos sobre el impacto de la corrupción en la ciudadanía, cómo prevenirla, cómo probarla, cómo trabajar con insumos de otras instituciones y cómo combatirla de una forma

sistémica y colaborativa entre las instituciones con mandatos en materia anticorrupción. Se incluye además, módulos para actualizar las competencias en la asistencia legal internacional, procedimientos de extinción de dominio, enriquecimiento ilícito

de funcionarios, congelamiento de activos e intervención de empresas, entre otros.



# Haz tu **aviso anónimo** por medio de **WhatsApp**

**6999-8248**

