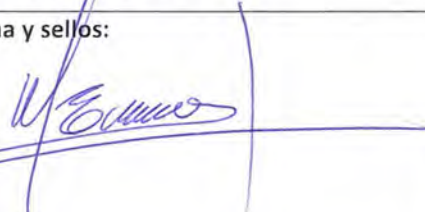


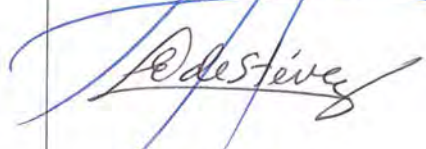









TRIBUNAL DE ÉTICA
GUBERNAMENTAL
E L S A L V A D O R, C. A.

POLÍTICA DE
INTEGRIDAD
INSTITUCIONAL

ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS

Fecha de elaboración:	25 de octubre de 2023
Elaborado por: MSc. Moris Edgardo Landaverde Hernández Miembro del Pleno MSc. Higinio Osmín Marroquín Merino Miembro del Pleno Lic. Gerente General de Administración y Finanzas Licda. Jefa de Unidad de Divulgación y Capacitación MSc. Jefa de Comunicaciones MSc. Marcela Beatriz Barahona Rubio Oficial de Información / Coordinadora interina CII MSc. Jefa de Unidad de Talento Humano Lic. Jefe de Unidad de Planificación MSc. Coordinadora de Trámite de la Unidad de Ética Legal	Firma y sellos:          

[Handwritten signature]

EDICIONES Y/O REVISIONES

Versión	Fecha de aprobación	Fecha de actualización o modificación	Acuerdo de Pleno No.	Cambios realizados
1	23/10/2019		Acuerdo No.435-TEG-2021	Aprobación de la Política de Integridad y Gobierno Abierto.
2	25/10/2023		Acuerdo No.478-TEG-2023	Adaptación de la Política a formato establecido en Manual para la normalización de documentos administrativos; y además de elementos estructurales en correspondencia al Plan Estratégico Institucional 2023-2027.

CONTENIDO

	Página
SIGLAS	5
INTRODUCCIÓN	6
1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL	9
1.1. Antecedentes y diagnóstico	9
1.2. Implementación del Modelo de Integridad Institucional (MII)	9
1.3. Proceso de elaboración de la primera versión de la Política	11
2. MARCO NORMATIVO Y DIRECTRICES GUBERNAMENTALES	11
2.1. Marco normativo internacional	12
2.2. Marco normativo nacional	13
2.3. Normativa interna relacionada a integridad institucional	14
2.4. Directrices de la gestión del Gobierno Central	14
3. MARCO CONCEPTUAL	14
3.1. Conceptos y dimensiones de integridad	14
3.1.1. Dimensiones de integridad institucional	14
3.1.2. Componentes de la gestión organizacional.....	15
3.2. Visión.....	17
3.3. Principios de integridad	17
3.4. Valores institucionales	18
3.5. Objetivos de la política.....	19
3.5.1. Objetivo general	19
3.5.2. Objetivos misionales	20
4. CULTURA ORGANIZACIONAL (PRIMER EJE)	20
4.1. Cultura de integridad	20
4.2. Transversalización del enfoque de género e inclusión	20
4.3. Gobierno abierto como filosofía de trabajo del TEG.....	21
4.4. Acciones para fortalecer la cultura de integridad	21

5. DIMENSIONES DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL (SEGUNDO EJE)	22
5.1. Dimensión de Transparencia	22
5.1.1. Acciones.....	24
5.2. Dimensión de prevención y lucha contra la corrupción	25
5.2.1. Acciones.....	26
5.3. Dimensión de Ética Pública	27
5.3.1. Acciones.....	28
5.4. Dimensión de Participación Ciudadana	29
5.4.1. Acciones.....	29
5.5. Dimensión de Rendición de Cuentas	30
5.5.1. Acciones.....	31
5.6. Dimensión de Eficiencia Pública	31
5.6.1. Acciones.....	32
6. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN (TERCER EJE)	33
6.1. Acciones	34
7. ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN (CUATRO EJE)	34
7.1. Círculo de Integridad Institucional	34
7.2. Comisiones de la Política de Integridad Institucional	35
7.2.1. Comisión de Prevención y Lucha contra la Corrupción	35
7.2.2. Comisión de Promoción y Fortalecimiento de la Ética Pública	36
7.2.3. Comisión de Transparencia, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas	37
7.2.4. Comisión de Innovación y Eficiencia Pública	37
7.3. Servidores y servidoras públicas del TEG.....	38
8. MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	38
8.1. Uso de indicadores para medir la efectividad en la integridad	39
8.2. Estudios de clima organizacional para medir avances en cultura interna.....	39
8.3. Reportes de contraloría social para medir resultados de la gestión institucional	39
9. VIGENCIA Y AUTORIZACIÓN.....	40

SIGLAS

CEG	Comisiones de Ética Gubernamental
CII	Círculo de Integridad Institucional
CNUCC	Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción
DAIP	Derecho de Acceso a la Información
LAIP	Ley de Acceso a la Información Pública
LEG	Ley de Ética Gubernamental
MII	Modelo de Integridad Institucional
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PII	Política de Integridad Institucional
TIC's	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
TEG	Tribunal de Ética Gubernamental
UAIP	Unidad de Acceso a la Información Pública
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

INTRODUCCIÓN

La Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (CNUCC), suscrita y ratificada por el Estado salvadoreño, en el artículo 5 No. 1, establece que: *“Cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, formulará y aplicará o mantendrá en vigor políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción que promuevan la participación de la sociedad y reflejen los principios del imperio de la ley, la debida gestión de los asuntos públicos y los bienes públicos, la integridad, la transparencia y la obligación de rendir cuentas”*.

En esa sintonía, el artículo 19 de la Ley de Ética Gubernamental (LEG) determina que una atribución del Tribunal de Ética Gubernamental (TEG o Tribunal), es “[p]romover y difundir entre todos los servidores públicos y personas sujetas a la aplicación de esta Ley, el respeto y observancia de las normas éticas; los principios, derechos, deberes y prohibiciones éticas contenidas en la presente Ley...”.

En tal sentido, en el año dos mil diecinueve, el Pleno del TEG emitió la Política de Integridad y Gobierno Abierto (PIGA o Política), con la finalidad gestionar sus atribuciones legales de acuerdo con un Modelo de Integridad Institucional (MII) y para garantizar que las directrices emanadas de éstas se concreten en acciones estratégicas determinantes para el fomento y consolidación de los principios normados en la LEG.

Así, los procesos de implementación del MII y elaboración de la PIGA fueron impulsados con la asistencia técnica de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), a través del proyecto Pro-Integridad Pública; el cual guio al personal del TEG para la co-construcción de estos, mediante la utilización de técnicas participativas. Para ese efecto fueron tomados en cuenta, como parte del ejercicio de participación ciudadana, aportes brindados por la sociedad civil y Comisiones de Ética Gubernamental (CEG), los cuales se integraron -previo al análisis y las valoraciones- dentro del documento como insumos para la definición de acciones a seguir en las diferentes dimensiones.

Ahora bien, al haber transcurrido más de cuatro años desde la implementación del MII y la aprobación de la PIGA, y en sintonía con la naturaleza dinámica de estos, el Pleno del TEG ha considerado necesario actualizar el nombre y contenido de la Política, conforme a los compromisos y objetivos establecidos en el Plan Estratégico Quinquenal del TEG, para los años 2023 – 2027; por lo que, a partir de este documento, la PIGA pasará a denominarse “Política

de Integridad Institucional”, por sus siglas PII o Política, y sus contenidos serán los que se detallan en el desarrollo de la presente.

La PII está estructurada a partir de dos ejes principales:

1. **Cultura Institucional:** contempla una serie de lineamientos y acciones orientados a fortalecer la cultura organizacional del TEG, propiciando las bases para planes de trabajo que buscan una mayor apertura y participación ciudadana; y,
2. **Integridad Institucional:** proyecta identificar y ejecutar acciones al interior de la institución para brindar los servicios que la población demanda, de forma eficiente y con la calidad y calidez requerida.

El MII, del cual surge la presente Política, está compuesto por 6 dimensiones y 4 componentes, que constituyen el marco de referencia de la integridad del TEG. Así, la PII incluye como eje transversal el enfoque de gobierno abierto, concebido, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como una entidad que escucha y responde a las necesidades de la población, dispuesta a ser monitoreada por agentes externos como organizaciones civiles, ciudadanía, CEG o cualquier persona interesada en la gestión del TEG.

Este enfoque está presente de forma transversal en los dos ejes de trabajo referidos y contiene lineamientos fundamentalmente vinculados a las dimensiones siguientes:

1. Transparencia;
2. Rendición de Cuentas;
3. Participación Ciudadana;
4. Ética Pública;
5. Prevención y Lucha contra la Corrupción; y,
6. Eficiencia Pública.

Por ende, la implementación de la PII implica la apertura proactiva del TEG a la generación de información, que permita la relación interactiva entre personas usuarias y la institución (datos abiertos); lo cual conlleva la utilización de formatos y estadísticas que sean de uso práctico a la población. Asimismo, esta debe orientar la labor institucional hacia la disposición de recursos tecnológicos que permitan y faciliten el acceso a información de trabajo y gestión del TEG, en los términos y parámetros establecidos en la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP).

A su vez, la PII contempla una estrategia de comunicaciones, con la que se pretende el desarrollo de acciones para la divulgación de las directrices y resultados de esta, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's); así como, la innovación en aplicaciones y otros mecanismos idóneos para facilitar la interacción, de tal manera que estos canales sirvan como medio eficaz de diálogo entre la Administración Pública y la población.



Ejes de la Política de Integridad Institucional (PII)

- Cultura organizacional
- 6 dimensiones de Integridad
- Estrategia de Comunicaciones
- Encargados de la implementación: CII y Comisiones

Figura 1. Ejes de la Política de Integridad Institucional (PII).

La Política es un instrumento dinámico, a través de la cual, no solo se emiten lineamientos generales, sino que se propone un plan de acción y una metodología de monitoreo y seguimiento; a través de la conformación de comisiones que velarán por el cumplimiento y la efectividad de esta, bajo la coordinación del Círculo de Integridad Institucional (CII).

El CII es un órgano colegiado consultivo, asesor y de modernización del Tribunal en materia de integridad pública, encargado de la implementación y administración del MII; y, está subordinado a la dirección del Pleno, como máxima autoridad de la Institución, al que reportará sobre sus resultados obtenidos, logros y actividades.

Finalmente, es menester indicar que tanto la Política como el MII tienen la finalidad de implantar en la gestión institucional el principio de supremacía del interés público y los lineamientos del gobierno abierto, transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas; así como, el principio de igualdad y no discriminación, y el fomento del uso de las TIC'S.

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1. Antecedentes y diagnóstico

Uno de los objetivos fundamentales del TEG es la creación y fortalecimiento de la cultura de la ética en la gestión pública, a través de la cual los servidores públicos y cualquier persona que administre bienes o fondos gubernamentales debe practicar los principios y valores establecidos en la LEG, asumirlos como propios y someterse a la misma.

En tal sentido, como compromiso propio, los Miembros del Pleno acordaron impulsar desde 2017, un MII que brinde estándares e indicadores de integridad, como una herramienta técnica, para fortalecer la gestión institucional, de cara a mejorar los servicios que se prestan a la población, identificando prácticas que generen mayor apertura y propicien la participación ciudadana.

Bajo esta perspectiva, el TEG asumió el desarrollo del MII con el fin de fortalecer las capacidades internas en materia de integridad, implementando un proceso de gestión del mismo, que se divide en 3 momentos:

- i) Revisión y selección de indicadores de integridad aplicables a la gestión institucional;
- ii) Realización de evaluación inicial, donde se identificaron las primeras áreas de mejora; y
- iii) Elaboración y gestión de un plan de acción.

El ciclo se repite cada jornada de evaluación, en el cual, el personal técnico y gerencial ha asumido la metodología del MII, para la realización de las evaluaciones periódicas, que establece dicho instrumento.

1.2. Implementación del Modelo de Integridad Institucional (MII)

El MII pretende fortalecer la cultura organizacional de la institución y el desempeño ético de las personas servidoras públicas de la institución, para hacer más eficientes los servicios brindados a la población y reducir los riesgos de la corrupción al interior del TEG.

Desde el año 2017 el TEG impulsa la implementación de un MII, en el cual se ha observado el cumplimiento de las dimensiones:

- i) Transparencia;
- ii) Prevención y Lucha contra la Corrupción;
- iii) Ética Pública;

- iv) Rendición de Cuentas;
- v) Participación Ciudadana; y
- vi) Eficiencia Pública;

Considerando los 4 componentes de cada dimensión:

- i) Normas Internas;
- ii) Organización;
- iii) Cultura Organizacional; y,
- iv) Gestión de Procesos.

Para esa finalidad se cuenta con una metodología de evaluación con indicadores y preguntas de medición por cada una de las 6 dimensiones de integridad. El resultado del cumplimiento se mide en términos porcentuales, siendo cien por ciento (100%) el puntaje máximo.

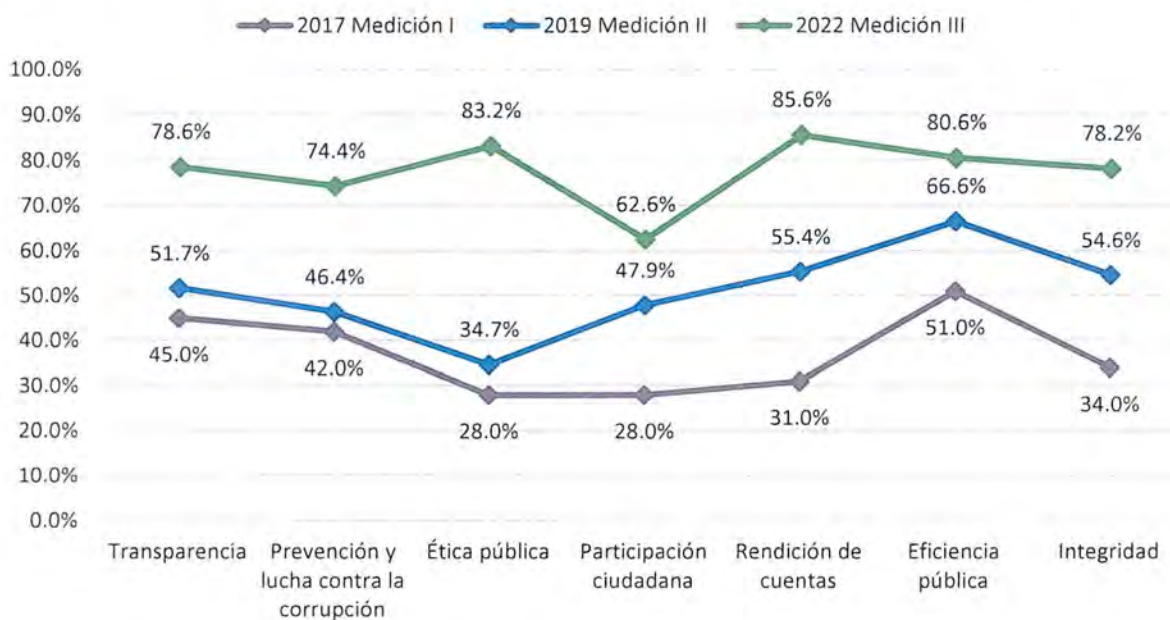


Figura 2. Evaluaciones Modelo de Integridad Institucional TEG (2017-2022)

Desde la primera medición realizada en el año 2017, el TEG ha mejorado en los resultados obtenidos; pasando de un 34% de cumplimiento al 78.2% en 2022; después de cada evaluación se identifican las acciones de mejora necesarias para ser incorporadas en los planes de trabajo de las Comisiones respectivas.

La última medición fue realizada entre enero y marzo de 2022, la cual responde a las acciones realizadas entre enero 2019 y marzo 2022; para esa finalidad se destinaron 1,512 horas

aproximadamente para jornadas de revisión de metodología, de atención a requerimientos, sesiones de evaluación de cada dimensión; además de la recepción de información que respalda el proceso de evaluación.

1.3. Proceso de elaboración de la primera versión de la Política

Para ese proceso se integró un equipo institucional que impulsó la elaboración de la Política, con la participación de socios estratégicos, pertenecientes a la sociedad civil organizada y a las CEG; los cuales, a través de preguntas generadoras, aportaron valiosos insumos en talleres efectuados para esa finalidad durante agosto del año 2019.

Los aportes obtenidos se orientaron a la identificación de áreas y líneas de acción, sobre las cuales debían implementar acciones de fortalecimiento de estas o incorporarse otras en la Política. El contenido de los insumos brindados resultó valioso a la labor institucional y para la elaboración de la Política; sin embargo, no todos fueron incorporados en ésta, dada la delimitación de su ámbito de acción.

Los que se retomaron del taller de consulta se vieron reflejados en los ejes de Ética Pública, Eficiencia Pública, Transparencia y Participación Ciudadana.

2. MARCO NORMATIVO Y DIRECTRICES GUBERNAMENTALES

En las últimas décadas, El Salvador ha suscrito y ratificado normativas a nivel internacional para reforzar el régimen jurídico, destinado a la lucha contra la corrupción, con la intención de que se adopten medidas preventivas y correctivas contra ese flagelo.

Las convenciones y tratados internacionales han servido de sustento jurídico para que internamente se hayan emitido leyes tendientes a promover una actuación ética y transparente de parte de las personas en el servicio público.

Así, en 2006, se decretó la LEG, con el objeto de promover el desempeño ético en la función pública, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y prohibiciones éticas que la misma ley establece.

Además, en los últimos años, se han emitido directrices en el Gobierno Central, que conllevan la misma finalidad. Todo este marco normativo y jurídico es el que se detalla a continuación.

2.1. Marco normativo internacional

Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC)¹.

Promueve el fortalecimiento y el desarrollo de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción. Asimismo, promueve, facilita y regula la cooperación entre los Estados Parte a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio.

Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción (CNUCC)².

Introduce un conjunto de normas, medidas y reglamentos que pueden aplicar todos los países para reforzar sus regímenes jurídicos y reglamentarios destinados a la lucha contra la corrupción. En ella se pide que se adopten medidas preventivas y que se tipifiquen las formas de corrupción más frecuentes, tanto en el sector público como en el privado. Además, se da un paso decisivo al exigir a los Estados Miembros que devuelvan los bienes procedentes de la corrupción al país de donde fueron robados.

Tratado Marco de Seguridad Democrática en Centroamérica³.

Los Gobiernos de las Repúblicas de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá consideran que la implementación de un Modelo Centroamericano de Seguridad Democrática se sustenta en la supremacía y el fortalecimiento del poder civil, el balance razonable de fuerzas, la seguridad de las personas y de sus bienes, la superación de la pobreza y de la pobreza extrema, la promoción del desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente, la erradicación de la violencia, la corrupción, la impunidad, el terrorismo, la narcoactividad, el tráfico de armas.

Igualmente, determinaron que, para lograr los objetivos y principios enunciados, es necesario en la búsqueda de los esfuerzos mencionados, la adopción de un instrumento jurídico marco que permita desarrollar de forma integral todos los aspectos contenidos en el Nuevo Modelo de Seguridad Democrática que garantice la vigencia de los logros alcanzados. Además,

¹ Suscrita el 9 de marzo de 1996, ratificada el 9 de julio de 1998.

² Suscrita el 10 de diciembre de 2003, ratificada el 20 de mayo de 2004.

³ Suscrito el 15 de diciembre de 1995 (XVII Cumbre de Presidentes)

convinieron en suscribir el Tratado de Seguridad Democrática en Centroamérica, como instrumento complementario del Protocolo de Tegucigalpa, Honduras.

Declaración de Guatemala para una Región libre de corrupción⁴.

Los jefes de Estado y de Gobierno de los países del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), reunidos el día 15 de noviembre de 2006, en la ciudad de Guatemala, República de Guatemala, en ocasión de la doceava Conferencia Internacional Anticorrupción, firmaron la Declaración de Guatemala para una Región Libre de Corrupción. Lo anterior lo realizaron convencidos de que la promoción de los valores éticos, la transparencia y la práctica de rendición de cuentas en la gestión pública constituyen baluartes para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y el desarrollo humano en la región.

Tomaron en cuenta que la corrupción es un obstáculo que frena los esfuerzos para el desarrollo, la gobernabilidad y el combate a la pobreza, convencidos de que es necesario realizar esfuerzos en el control y la erradicación de la corrupción, como una condición ineludible para garantizar una mejor calidad de vida a los pueblos y al fortalecimiento de la confianza ciudadana en las instituciones públicas.

2.2. Marco normativo nacional

- Constitución de la República de El Salvador
- Ley de Servicio Civil
- Ley de Acceso a la Información Pública y su Reglamento
- Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento
- Ley de Compras Públicas
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres
- Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado y su Reglamento
- Ley de la Corte de Cuentas de la República
- Código Penal
- Contratos de préstamos suscritos con organismos financieros internacionales
- Agencias de cooperación internacional y Estados
- Normas técnicas de control interno de la Corte de Cuentas de la República

⁴ Suscrita el 15 de noviembre de 2006.

2.3. Normativa interna relacionada a la integridad institucional

- Reglamento Interno de Trabajo del TEG
- Normas técnicas de control interno específicas del TEG
- Política Institucional de Igualdad y No Discriminación
- Protocolo Institucional de comunicación incluyente y lenguaje no sexista
- Código de Ética del TEG
- Manuales institucionales de políticas y procedimientos
- Otra normativa interna aplicable.

2.4. Directrices de la gestión del Gobierno Central

Como institución autónoma con régimen administrativo propio, el TEG tomará como referencia algunas directrices del Gobierno Central.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Conceptos y dimensiones de integridad

3.1.1. Dimensiones de integridad institucional

Las instituciones públicas, de acuerdo con su misión y naturaleza, deben ser agentes que buscan mejorar las condiciones de vida de la población, al posibilitar el desarrollo humano integral y contribuir al desarrollo social, económico y político del país. Estos deberes institucionales implican establecer una cultura que posibilite el cumplimiento de la misión institucional y oriente la gestión organizacional.

Si la institución realiza una gestión eficiente y transparente de los fondos públicos que administra y si las servidoras y servidores públicos siguen principios éticos en su desempeño y están atentos a las necesidades y requerimientos de la población para el logro de los mandatos legales, al seguir los comportamientos antes descritos, podemos decir que la organización actúa de forma íntegra, elevando la confianza entre las instituciones y la población.

Definimos **integridad pública** como la condición que se alcanza cuando las instituciones de Gobierno crean valor público, basadas en principios éticos, con transparencia y eficiencia, brindando a la población políticas y servicios públicos de calidad, con equidad y justicia. El concepto de integridad comprende seis dimensiones: transparencia, ética pública, prevención de la corrupción, participación ciudadana, rendición de cuentas y eficiencia pública.



Figura 3. Matriz de dimensiones de integridad.

3.1.2. Componentes de la gestión organizacional

Los componentes organizacionales son elementos de gestión para que la institución alcance sus objetivos de integridad a través de las seis dimensiones definidas. Dentro del presente modelo se incluyen los siguientes: i) normas, ii) organización, iii) cultura organizacional y iv) gestión de procesos; a partir de estos se construyen y se miden los resultados de gestión, contienen sus respectivos instrumentos de medición para evaluar cada dimensión transversalmente.

La construcción de cada dimensión considerando los componentes implica definir, analizar, diseñar, desarrollar de procesos, procedimientos y capacidades institucionales, todo esto traducido en la generación de resultados concretos para las diferentes personas usuarias de la institución.

a. Normas. Marco jurídico-administrativo que rige las funciones de la institución compuesto por leyes, reglamentos, documentos internos de control, como: políticas, reglamentos internos, normativas, memorándum de entendimiento, directrices institucionales, cartas de acuerdos, entre otros.

El componente normas evalúa el cumplimiento del marco legal y el desarrollo de políticas y normativas institucionales, desde la definición y los lineamientos funcionales, hasta la comunicación de la visión institucional por parte de los titulares, de forma directa y por diferentes medios de promoción y divulgación.

b. Organización. Mecanismo institucional interno de control en respuesta al marco normativo. A través de este componente se busca medir los avances, establecer mecanismos internos de

gestión (a través de unidades operativas) que ejecuten la parte operacional de las normas. Esto implica verificar que la institución propicie los recursos físicos, humanos y operativos para que las unidades organizativas funcionen al nivel esperado. Por ejemplo, la Unidad de Acceso a la Información Pública es una unidad operativa que tiene el mandato de ejecutar las normativas de acceso a la información pública.

c. Cultura organizacional. Es la forma de pensar y hacer las cosas en la institución⁵. La cultura organizacional es utilizada como un poderoso mecanismo de control, que va a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización⁶. El desarrollo de la cultura organizacional implica un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores y los comportamientos en la organización, de modo que la institución pueda adaptarse mejor a las necesidades, problemas y desafíos que surgen constantemente relacionados al servicio al usuario⁷.

En un entorno propicio para el fortalecimiento de la integridad, la institución pública fomenta la integración de su misión, visión y valores en la gestión de sus funcionarios y funcionarias, prácticas laborales y acciones cotidianas en el ejercicio del servicio público basadas en una cultura organizacional promotora de la integridad. El MII mide el desarrollo de la estrategia de comunicación, el fomento de valores y principios de integridad, la formación del personal y la transparencia hacia la sociedad civil.

d. Gestión de procesos. Dinámica organizacional permanente enfocada en las diferentes actividades estratégicas y operacionales relacionadas con el análisis del entorno, el diseño, implementación, control y mejora de los resultados obtenidos al final de un ciclo definido y evaluados con base en los objetivos y metas establecidos por la institución.

El MII mide el grado de desarrollo de los procesos internos de la institución, en particular, los relacionados a métodos de control interno, gestión productiva y de información; gestión de riesgos de corrupción, mecanismos de denuncias, sistemas disciplinarios, establecimiento de indicadores de gestión y planes de mejora.

⁵ García y Dolan (1997). Página 33.

⁶ Freitas (1991).

⁷ Chiavenatto (1989).

3.2. Visión

“Somos la institución rectora en materia de ética pública e integridad, con reconocimiento nacional e internacional, por realizar nuestro trabajo con responsabilidad e independencia en la promoción de la Ley de ética Gubernamental y en la detección, investigación y sanción de quienes la contradigan”⁸

3.3. Principios institucionales de integridad

La LEG rige la actuación de todas las personas que prestan servicio público en la institución; así precisa que estas realizarán sus funciones en estricto apego a los principios establecidos en el artículo 4 de dicha normativa; además de los principios y valores constitucionales establecidos en el Código de Ética del TEG.

Aunado a lo anterior, la búsqueda de la mejora continua enfoca los esfuerzos del TEG en crear espacios y canales de comunicación con la población para co-construir políticas, normativas y estrategias de gestión institucional; para lo cual se utilizarán y desarrollarán herramientas tecnológicas que faciliten la interacción de la ciudadanía con el TEG.

Para los fines de la presente Política se retoman los principios contenidos en la LEG y se desarrollan los de mayor relevancia, regulados en la normativa interna y en las mejores prácticas de integridad pública y gobierno abierto:

1. **Supremacía del interés público:** Tener por finalidad esencial y única a la persona humana, su dignidad y los derechos fundamentales que le son propios, erradicando la influencia de intereses propios o de terceros.
2. **Ética:** Cumplir los mandatos de la ley enmarcado dentro de los valores y principios de la institución y en orientación hacia el bien común.
3. **Probidad:** Desarrollar planes, programas y acciones concretas, impulsadas desde la máxima autoridad, para favorecer la conducta proba en el ejercicio de las funciones, e implementar mecanismos o perfeccionar los existentes, para que el personal obligado, cumpla oportunamente con la Ley sobre el Enriquecimiento Ilícito de Funcionarios y Empleados Públicos.
4. **Anticorrupción:** Acciones para sensibilizar a todos los integrantes de la institución sobre el impacto de la corrupción en la credibilidad y confianza de la población. Identificar

⁸ Plan Estratégico Institucional (2023-2027) disponible en: <https://bit.ly/42oCd17>

riesgos de actos de corrupción en el TEG y establecer mecanismos efectivos para monitorear, evitar o sancionar su ocurrencia.

5. **Eficiencia pública:** Gestionar los procesos institucionales que buscan optimizar la creación del valor público, el logro de los objetivos gubernamentales y la mejora continua de los servicios públicos.
6. **Participación ciudadana:** Involucrar de forma activa a la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones institucionales de interés general.
7. **Rendición de cuentas:** Ejercicio de cara a la población y grupos de interés, orientado a la verificación de los deberes y compromisos institucionales y los avances logrados durante el desarrollo de la gestión, así como la identificación de brechas y de acciones para reducirlas.
8. **Transparencia:** Garantizar máxima transparencia, activa y pasiva, en la información pública. Las personas servidoras públicas actuarán de manera accesible al contacto público, procurando la oportuna publicidad de la información institucional, de acuerdo con la normativa especial, colaborando para que la institución pueda brindar la información que sobre su gestión se requiera.
9. **Colaboración:** Gestión institucional que promueve la transparencia, los canales de participación ciudadana para el diseño e implementación de las políticas públicas (e incidir en la toma de decisiones) y los mecanismos que estimulen el aprovechamiento de las capacidades, la experiencia, el conocimiento y el entusiasmo de la sociedad, para generar soluciones a todo tipo de problemáticas comunes.
10. **Usabilidad:** Las herramientas, procedimientos internos y los mecanismos de participación ciudadana, ya sean digitales o presenciales, serán elaborados y orientados en la búsqueda de la sencillez y claridad de interpretación, propiciando adaptabilidad y la posibilidad de integración, según las necesidades de las personas usuarias.
11. **Innovación y uso de las TIC's:** Aplicar métodos innovadores y herramientas tecnológicas de acuerdo con la disponibilidad de los recursos institucionales, para facilitar el acceso a los servicios que brinda el TEG, con la visión de la mejora continua.

3.4. Valores institucionales

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional (2023-2027), hay seis valores institucionales que se destacarán para el periodo en cuestión, estos son los siguientes:

- **Integridad:** “Es valor humano de aquel que tiene como cualidad principal la honradez, el respeto a los principios morales y a la ética. Este valor será entendido como una cualidad

inherente a los empleados y funcionarios habidos de cumplir y hacer cumplir los principios humanos de la honradez, la veracidad y responsabilidad'.

- **Trabajo en equipo:** "Es la capacidad del ser humano de despojarse de sus intereses personales, uniendo esfuerzos como equipo, para obtener resultados y metas comunes; normalmente, está íntimamente relacionado con efecto de la sinergia, donde se suman esfuerzos individuales y se transforman en esfuerzos grupales para generar mejores resultados".
- **Transparencia:** "Es un valor organizacional relacionado con la forma de actuar y atender a las personas usuarias, permitiendo el control social de sus operaciones por parte de las personas interesadas; y, está relacionado con la forma de brindar o permitir el acceso a la información institucional, sobre todo la relacionada a resultados específicos; a la información financiera o económica de la organización y cualquier otro tipo de operaciones que sea pertinente según Ley".
- **Justicia:** - Definición aplicable al Tribunal de Ética Gubernamental - "Es un valor humano practicado en las instituciones que tienen la función de juzgar, entendiéndose como un principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando siempre la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde de acuerdo con la Ley" Para el case del TEG, este se apoyará en lo que está definido en la LEG.
- **Honestidad:** "Es un valor que contiene un conjunto de atributos humanos o personales como la decencia, el pudor, el decoro, la sinceridad, la justicia y la honradez; es en esencia, una forma de vivir y de actuar en el trabajo".
- **Veracidad:** "Es una cualidad que solo tienen los humanos al realizar cualquier acción para comunicar o difundir algo; y su significado está relacionado con la verdad de lo ocurrido. La veracidad es una cualidad aprendida y cultivada, porque el ser humano siempre transmite los hechos según su forma de ver e interpretar. La distorsión y la mentira son contrarios a la veracidad".

3.5. Objetivos de la política

3.5.1. Objetivo general

Institucionalizar el enfoque de integridad y gobierno abierto en la gestión del TEG, para el cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado salvadoreño; consolidarlos en la cultura organizacional y brindar servicios de calidad que satisfagan las necesidades de la población usuaria.

3.5.2. Objetivos misionales

- Cumplir los valores y principios éticos en el desempeño de las funciones institucionales, mediante la interiorización de estos y la implementación de un sistema de incentivos y consecuencias.
- Asegurar la transparencia en la gestión institucional, a través de mecanismos de acceso a la información y de apertura de datos sobre la gestión institucional, que permitan la interacción ciudadana.
- Practicar la probidad en el ejercicio de las funciones y ejecutar acciones preventivas y correctivas contra la corrupción, como la implementación de un sistema de quejas y denuncias y la protección de denunciantes y testigos de actos de corrupción y otros.
- Desarrollar actividades que promuevan espacios de participación ciudadana para recibir aportes y mejorar la gestión institucional.
- Implementar la mejora continua de los ejercicios de rendición de cuentas, mediante un diálogo participativo con sectores ciudadanos relacionados a la gestión y con la población.
- Fortalecer las capacidades del personal en la planificación y desarrollo de una gestión más eficiente e inclusiva que se traduzca en brindar servicios de calidad.

4. CULTURA ORGANIZACIONAL (PRIMER EJE)

4.1. Cultura de integridad

La cultura institucional, ejercida por aquellas personas con una fuerte visión y personalidad gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de las demás personas, así como liderar el cambio dentro de una organización, constituye la base o fundamentos para desarrollar la PII.

Para incorporar la integridad en todos los ejes de actuación del TEG, se deben generar los mecanismos, normativas y procedimientos para asegurar que estos elementos se incorporen a la cultura de la organización. La cultura de integridad institucional debe tener como fundamentos siguientes: la igualdad y no discriminación, el liderazgo, la meritocracia, la transparencia, la formación, y la orientación de servicio hacia la población.

4.2. Transversalización del enfoque de género e inclusión

Transversalizar el enfoque de género e inclusión en las actuaciones de todo el personal, en las actividades institucionales, en la generación de normativa interna, en el establecimiento de procedimientos internos, en la implementación de las estrategias de comunicación, en el

diseño de planes y programa, y en los servicios brindados por el TEG. Lo anterior, de acuerdo con la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, y al Protocolo Institucional de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

4.3. Gobierno abierto como filosofía de trabajo del TEG

La gestión del conocimiento del talento humano y su protagonismo en el logro de los objetivos conducirán a la transformación de la gestión institucional, adoptando el paradigma del gobierno abierto, como un elemento diferenciador en el TEG.

El trabajo con enfoque de gobierno abierto implica retomar dos conceptos clave: gobierno y ciudadanía, por lo que se requiere un cambio sistémico que permita la articulación de las políticas y la normativa de la institución, fundamentadas en la co-construcción de estas con la sociedad civil.

Tres presupuestos de gobierno abierto como filosofía de trabajo son: la transparencia, la colaboración y la participación.

- a. Para ser transparente es importante llevar a cabo una rendición de cuentas de la administración de los fondos públicos, sobre todo, del impacto de los resultados de la gestión.
- b. La colaboración implica escuchar de forma real y comprometida la opinión pública, tomándola como insumo para la toma de decisiones para la mejora institucional.
- c. La participación debe ser una forma activa de incidencia de la ciudadanía en las políticas y acciones que se formulan e implementan, respectivamente.

Para tal efecto, el TEG debe crear los mecanismos que fomenten dicha participación, aprovechando las herramientas que las tecnologías brindan para compartir información relevante que pueda ser analizada; y también para recibir las propuestas de mejora en un ejercicio de comunicación bidireccional.

4.4. Acciones para fortalecer la cultura de integridad

Con el propósito de profundizar, ampliar y elevar la cultura de integridad en el ejercicio de la función pública, se contemplan algunas acciones relacionadas con el compromiso institucional para la formación y fortalecimiento de las capacidades del talento humano en temas de integridad, incluyendo las siguientes:

- Incorporar en el plan anual de formación del talento humano temas relacionados con la integridad pública, basados en las necesidades identificadas por las distintas comisiones creadas, con motivo de la implementación del Plan de Mejora del MII, que incluya temas concernientes a la prevención y lucha contra la corrupción, principios éticos, participación ciudadana, transparencia, gestión documental y rendición de cuentas, así como el enfoque de gobierno abierto.
- Comprometer a todo el personal en los procesos formativos y proponer a las comisiones antes relacionadas el desarrollo de actividades para la mejora del clima organizacional, e involucrarlos en su ejecución.
- Invertir en liderazgo transformacional, con la finalidad de inspirar, guiar y conducir al personal del TEG hacia el compromiso con la integridad, y fortalecer la identidad institucional.
- Elaborar e implementar mecanismos de medición del clima laboral, cuyos resultados deben ser insumo para la construcción e implementación de planes de mejora con sus respectivos indicadores de resultados.
- Proponer un plan de incentivos que reconozca el compromiso individual por la integridad institucional, dentro de un contexto de prácticas inspiradoras sobre integridad y gobierno abierto.
- Desarrollar marcos de gestión que promuevan responsabilidades gerenciales para la identificación y atenuación de riesgos en materia de integridad y la disminución de estos.
- Fomentar una cultura laboral donde los dilemas éticos -presentes o potenciales- y las preocupaciones relacionadas con la integridad en la institución puedan ser abordados y debatidos libremente, incluso con los representantes del personal y la autoridad, con un ánimo preventivo antes que represivo.
- Participar con otras entidades del sector público, privado u organizaciones de la sociedad civil -cuando no sea contrario a los fines institucionales- en actividades de diferente índole, orientadas a promover la integridad pública.

5. DIMENSIONES DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL (SEGUNDO EJE)

5.1. DIMENSIÓN DE TRANSPARENCIA

La dimensión de transparencia es definida por Transparencia Internacional como:

La característica de gobiernos, compañías, organizaciones e individuos de ser abiertos a la revelación de información, sobre reglas, planes, procesos y acciones. Como un principio,

funcionarios y servidores públicos, administradores y directores de compañías y miembros del directorio, el deber de actuar de forma visible, predecible y comprensible para promover la participación y la rendición de cuentas y permitir a terceros el percibir con facilidad las acciones que están siendo desarrolladas⁹.

La transparencia se asocia a lo que es visible y accesible, a lo que puede ser conocido y comprendido, por contraposición a lo cerrado, misteriosos, inaccesible o inexplicable. Igualmente, la transparencia se asocia a una carga afectiva ligada a la tranquilidad y serenidad probada por todo aquello que se domina y racionaliza, por oposición a la angustia y perturbación de lo misterioso y desconocido¹⁰.

Asimismo, transparencia es definida por la OCDE como las medidas que toma el Gobierno, así como sus decisiones y los procesos que llevan a las mismas, los cuales están abiertos a un nivel de escrutinio adecuado para ser objeto de revisión en otros sectores del gobierno o a la sociedad civil y, en algunos casos, instituciones externas¹¹.

De este modo se puede deducir que el principio de transparencia, interpretado de forma activa, obliga a las autoridades de las instituciones públicas a dar a conocer a la ciudadanía y a las personas interesadas, de forma sistemática y permanente -aun sin tener ningún requerimiento- sus actos, contratos y resoluciones, mediante comunicaciones, notificaciones y publicaciones, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan publicar de forma masiva tal información.

El término transparencia está estrechamente relacionado a los ejercicios de rendición de cuentas, donde los datos publicados pueden ser objeto de un proceso consultivo entre la ciudadanía y las instituciones, ya no como sujetos pasivos, receptores mecánicos de servicios y bienes públicos, sino de manera activa, protagonistas, personas que son contralores, que aspiran a tener una participación destacada en la configuración de los intereses generales e institucionales, a partir de una adecuada e integrada concertación entre los poderes públicos y la sociedad articulada.

⁹ Transparency International, recuperado en <https://www.transparency.org/glossary/term/transparency>

¹⁰ Delpiazzo, C. (2009). "A la Búsqueda del equilibrio entre privacidad y acceso", en Protección de datos personales y Acceso a la Información Pública. Instituto de Derecho Informático, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, F.C.U/AGESIC. Montevideo. p. 17.

¹¹ <http://www.oecd.org/centrodemexico/medios/preguntas-frecuentes-proyeco-ocde-sfp.htm>

A continuación, se presentan las áreas más relevantes sobre la dimensión de Transparencia, donde se analizan en los instrumentos de medición del MII:

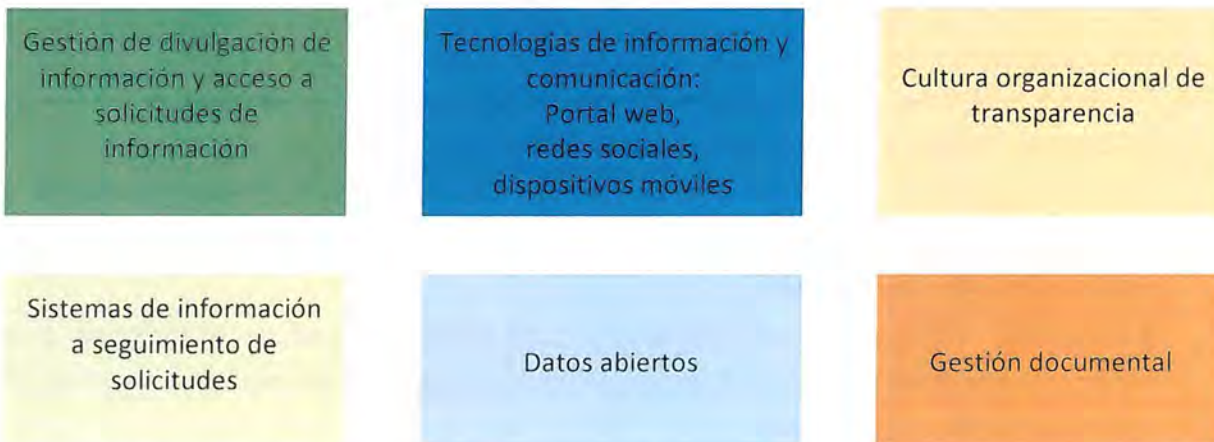


Figura 4. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de transparencia.

5.1.1. Acciones

- Garantizar el cumplimiento al DAIP y el compromiso de la institución con la LAIP.
- Contar con un sitio web institucional con estadísticas de interés común a la población, destacando datos relativos a las sanciones y a las actividades de capacitación que realiza el TEG, con el fin de dar a conocer los resultados.
- Sensibilizar y capacitar al personal sobre la importancia de conservar y tener a la disposición la información relativa a la gestión de sus respectivas áreas de trabajo.
- Garantizar el establecimiento de procedimientos rigurosos que aseguren la protección de datos personales en respuestas a solicitudes de acceso a la información pública.
- Crear e implementar mecanismos de capacitación continua para el personal sobre temas de transparencia y acceso a la información pública, para generar las condiciones de respuesta en el personal.
- Fortalecer la cultura organizacional, identificando acciones que vayan orientadas a que el personal tenga compromiso con la transparencia.
- Divulgar y garantizar el dominio institucional de los manuales, instructivos y cualquier otro tipo de normativa aplicable al TEG, sobre temas de acceso a la información, transparencia y rendición de cuentas.
- Identificar de grupos de datos que pueden estar disponibles en los sistemas de información de la institución y que presenten una demanda actual para grupos ciudadanos.
- Identificar e implementar mecanismos y herramientas tecnológicas que faciliten la gestión documental en el TEG.

- Fortalecer el área de gestión documental y archivos, tanto en su parte física como virtual.
- Gestionar la colaboración interinstitucional o con organizaciones de la sociedad civil para la obtención de herramientas que permitan contar con datos abiertos en los sitios web del TEG.
- Promover iniciativas de gobierno abierto a nivel interinstitucional o colaborar activamente en las impulsadas por el Órgano Ejecutivo u otras entidades.
- Utilizar tecnologías de información que permitan mayor fiscalización por parte de la población sobre la gestión institucional, a través de una participación ciudadana y una rendición de cuentas interactiva.
- Implementar mecanismos que faciliten el proceso de solicitud de información a las personas usuarias, utilizando tecnologías de información y comunicación, de acuerdo con las posibilidades institucionales.
- Informar a la población sobre sus derechos respecto a los servicios que presta la institución, por medio de la divulgación de cartas de servicios, utilizando formatos y plataformas comprensibles para todas las personas, de manera inclusiva.

5.2. DIMENSIÓN DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La política de integridad debe regir la actuación de las personas servidoras públicas del TEG, hacia una gestión que, de forma estratégica y sostenible, busque prevenir y denunciar los actos de corrupción, como uno de los ejes fundamentales del marco de acción institucional.

Transparencia Internacional define la corrupción como "el abuso del poder para beneficio propio"¹². La OECD (2008) también la define como: "la implicación de comportamientos de parte de funcionarios en sector público, políticos o servidores públicos, los que impropia e ilegalmente se enriquecen o aquellos cercanos a ellos, por el mal uso del poder público otorgado a ellos"¹³.

La LEG define el término corrupción en su artículo 3 como "El uso y abuso del cargo y de los bienes públicos, cometido por servidor público, por acción u omisión, para la obtención de un beneficio económico o de otra índole, para sí o a favor de un tercero".

Para prevenir y luchar contra la corrupción es importante tener un enfoque conductual y de gestión de riesgos, buscando implantar una cultura de integridad en la institución. Por lo

¹² Küng, S. and Sherman, L. (2014). *Curbing Corruption in Public Procurement: A Practical Guide*. (Transparency International, 2014), página 6.

¹³ OECD (2008). *Corruption: A glossary of international standards in criminal law*; página 23.

anterior, debemos considerar una serie de acciones para identificar y evaluar los riesgos de actos de corrupción, establecer mecanismos para evitar su ocurrencia, monitorear que las acciones desarrolladas están siendo eficaces y, en caso contrario, realizar los ajustes pertinentes. Estas acciones deben de ser impulsadas con liderazgo por los titulares de la institución y los niveles jerárquicos que la conforman.

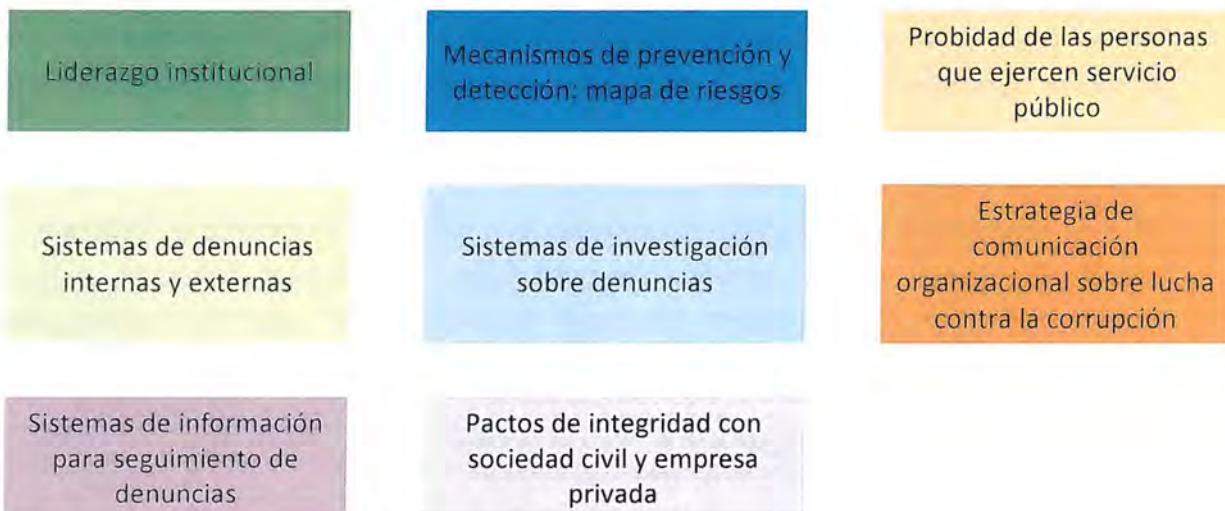


Figura 5. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de prevención y lucha contra la corrupción.

5.2.2. Acciones

- Desarrollar el mapa de riesgos de los procesos vulnerables de actos de corrupción e implementar, de forma oportuna, los planes de mejora que identifiquen el mapa desarrollado.
- Fortalecer el sistema de control interno institucional a través de la implementación de técnicas de diagnóstico para identificar oportunidades de mejora.
- Desarrollar e implementar medidas para prevenir actos de corrupción, mediante mecanismos, como: programas de formación, campañas de concientización, propuestas de mejora de las normas de control interno y otros que se identifiquen para tal fin.
- Incluir dentro de los mecanismos de control interno la evaluación de los procesos de selección y contratación que deben garantizar la integridad, mérito e idoneidad de las personas que ingresan a la institución.
- Generar mecanismos de contraloría de proyectos de inversión de bienes y servicios significativos de la institución, que deben cumplir con calidad, tiempo oportuno, inversión presupuestaria dentro de lo razonable, retorno de la inversión en resultados para la gestión institucional. De tal forma que, al realizar la rendición de cuentas, se pueda generar confianza en la población, a través de datos fiables y precisos del manejo presupuestario.

- Someter a análisis periódico de la Unidad de Auditoría Interna, reportes de la utilización del presupuesto institucional y los resultados por área de gestión, debiendo la auditoría generar un diagnóstico e informe con hallazgos y recomendaciones para la máxima autoridad, como una medida de prevención contra la corrupción.
- Desarrollar un sistema de consecuencias de faltas a la integridad, que atentan en la prevención de la corrupción.
- Articular con otras instituciones públicas que tienen dentro de sus mandatos generar acciones de prevención y lucha contra la corrupción; así como el establecimiento de alianzas con instituciones que son parte del sistema de control nacional y que velan por la lucha contra la corrupción del país.
- Ofrecer canales para la denuncia de acciones que vulneren la integridad institucional, incluyéndose aquí -cuando proceda- la posibilidad de presentar denuncias a título confidencial ante un organismo facultado para llevar a cabo una investigación independiente; reforzado con un sistema de quejas y sugerencias diversas.

5.3. DIMENSIÓN DE ÉTICA PÚBLICA

El TEG, como ente rector en materia de ética en la función pública, debe ser reconocido como la entidad gubernamental que define las pautas de comportamiento de quienes ejercen el servicio público; por ende, es la institución que delimita los criterios para prevenir y sancionar los actos contrarios a la LEG.

Transparencia Internacional define la ética como “el conjunto los valores y normas fundamentales que proveen estándares de conducta, en el gobierno, las empresas y la sociedad que guía las decisiones, elecciones y acciones”¹⁴.

La ética pública se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la ley y las normas internas enmarcadas dentro de los valores y principios de la institución, y al ejercicio de dicha función, en términos de eficiencia, optimización de recursos, transparencia y orientación hacia el bien común.

La ética de la función pública es la ciencia del buen comportamiento en el servicio a la ciudadanía, es además un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y el mantenimiento de la confianza en la

¹⁴ *Transparency International*, recuperado en <http://www.transparency.org/glossary/term/ethics>

administración y sus instituciones. Por tanto, es un factor clave para elevar la calidad de la administración pública mediante la conducta transparente, honesta, eficiente y objetiva de los funcionarios en la gestión de los asuntos públicos¹⁵.

El concepto de dimensión de ética está enmarcado dentro de lo definido por la LEG. A continuación, se presentan las áreas más relevantes sobre la dimensión de ética pública que se analizan en los instrumentos de medición del MII:

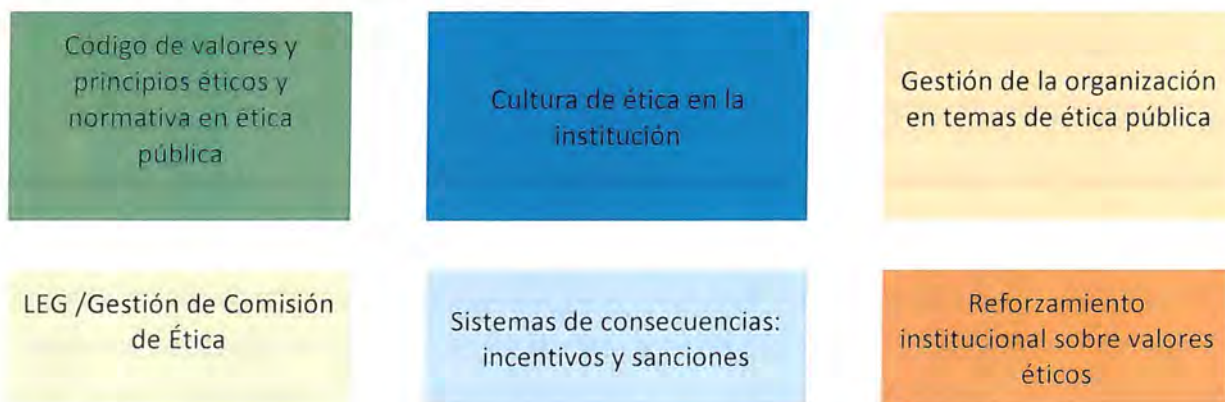


Figura 6. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de ética pública.

5.3.1. Acciones

- Promover la internalización de los principios y valores éticos que deben prevalecer en todas las personas que laboran en la institución, desarrollando actividades de sensibilización de forma periódica, para fortalecer la identidad institucional.
- Establecer un programa interno permanente de capacitación sobre la LEG, para que el personal esté actualizado sobre aspectos novedosos en su aplicación.
- Incluir dentro del plan de mejora la cultura organizacional, el estudio de casos de las infracciones éticas más recurrentes dentro de la administración pública.
- Implementar y socializar dentro de la institución el Código de Ética, difundir las normativas establecidas que regulan el comportamiento ético de las personas que laboran en el TEG.
- Adoptar medidas preventivas y correctivas tendientes a evitar conductas antiéticas.

¹⁵ Bautista, O. (2009). Necesidad de la ética pública. Cuadernos de ética para los servidores públicos. Serie N° 1, página 15.

- Crear un protocolo de actuación interno sobre la recepción de denuncias de prácticas antiéticas, en las que incurra alguna persona servidora pública o funcionario de la institución, sin excepción alguna.
- Establecer un sistema interno de consecuencias por faltas a la ética.
- Formalizar un sistema de incentivos y reconocimientos internos para fomentar las buenas prácticas éticas.
- Identificar entidades para suscribir alianzas que permitan acceder a capacitaciones sobre temas de ética y probidad.

5.4. DIMENSIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La participación ciudadana es el involucramiento activo de la ciudadanía en aquellos procesos de toma de decisiones públicas que tienen repercusión en sus vidas¹⁶.

La participación ciudadana es un concepto relacionado con la democracia participativa. Se trata de integrar a la población en general en los procesos de toma de decisiones institucionales, donde es relevante la participación colectiva o individual, para emitir opiniones, expresar preferencias, dudas, necesidades o expectativas en cuanto a la gestión que desarrolla la institución.

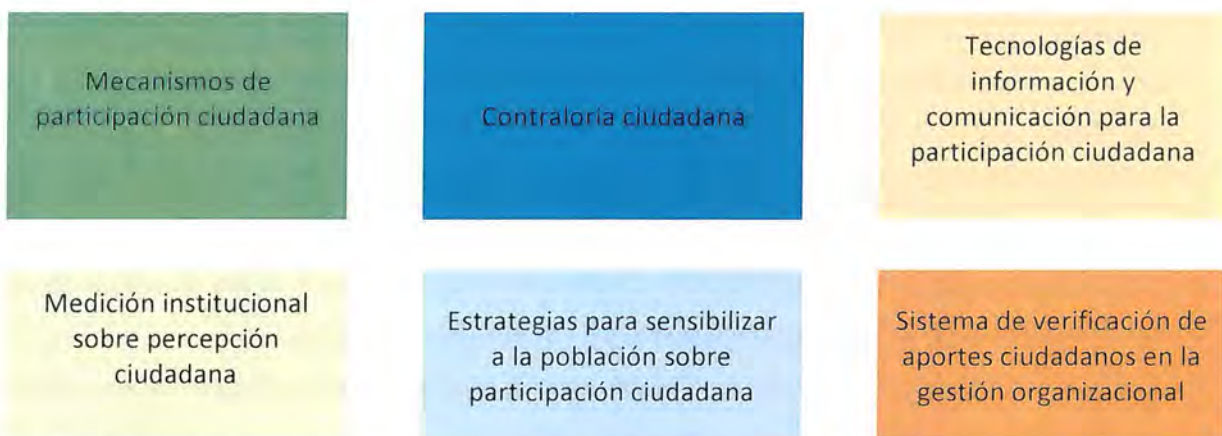


Figura 7. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de participación ciudadana.

5.4.1. Acciones

- Identificar grupos de interés provenientes de sectores ciudadanos organizados, sociedad civil, instituciones públicas, organizaciones privadas, academia, medios de comunicación, municipalidades u otros interesados en el uso de datos de la gestión institucional.

¹⁶ <http://www.onemi.cl/ley-de-participacion-ciudadana/>

- Crear una comisión (equipo permanente) que apoye las actividades de participación ciudadana, su desarrollo y el seguimiento de las acciones de mejora.
- Establecer, mediante instrumentos normativos, las formas de participación ciudadana, tales como: consulta pública, audiencia pública, foros, conferencias, entre otros, identificando los sectores de la población a consultar y los mecanismos de participación a ser utilizados.
- Establecer mecanismos de participación ciudadana inclusivos y libres de discriminación, por razones de identidad de género o cualquier otra condición.
- Diseñar procedimientos para implementar los mecanismos de participación ciudadana, considerando al menos lo establecido en el artículo 162 de la Ley de Procedimientos Administrativos, en el caso de aprobación de normas.
- Utilizar las herramientas tecnológicas disponibles y aplicables en los procesos de gestión institucional que permitan la participación ciudadana.

5.5. DIMENSIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS

La OCDE define rendición de cuentas como la posibilidad e intención de los gobiernos de mostrar hasta qué punto las medidas que aplica y las decisiones que toma son congruentes con objetivos claramente definidos y acordados.

La rendición de cuentas la definiremos como aquellos ejercicios de diálogo auténtico, objetivo y responsable entre las instituciones y la sociedad, que se desarrollan en un ambiente ético y de confianza, orientado a la verificación de los deberes y compromisos institucionales y los logros o avances alcanzados durante el desarrollo de la gestión en un periodo bajo análisis.

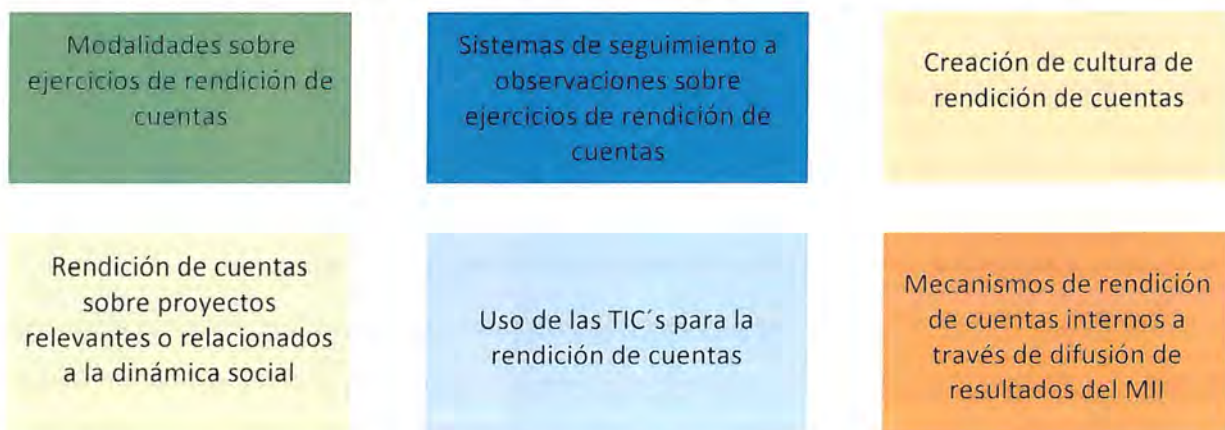


Figura 8. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de rendición de cuentas.

5.5.1. Acciones

- Nombrar una comisión (equipo permanente) que apoye las actividades previas a la rendición de cuentas, su desarrollo y el seguimiento de las acciones de mejora a los ejercicios subsiguientes. La comisión podrá estar integrada – al menos – por un representante del Pleno, el (la) Oficial de Información, el (la) Gerente General Administrativa y Financiera, la jefatura de la Unidad de Comunicaciones, así como otras jefaturas de áreas estratégicas del TEG.
- Incluir dentro de la planificación anual operativa de la Unidad de Acceso a la Información Pública (UAIP) y de la Gerencia General Administrativa y Financiera la coordinación de los procesos de rendición de cuentas institucional.
- Establecer lineamientos generales para el desarrollo de los ejercicios de rendición de cuentas con enfoque de género e inclusión.
- Propiciar espacios dentro del proceso de rendición de cuentas para las Comisiones de Ética Gubernamental (CEG) y personas comisionadas.
- Promover una perspectiva de gestión institucional basado en resultados dentro de cada ejercicio de rendición de cuentas; y utilizar estos ejercicios como uno de los medios para establecer compromisos institucionales de mejora continua.
- Sistematizar los procesos y modalidades para la rendición de cuentas, que en la actualidad se llevan a cabo en la institución, definiendo las personas participantes, la periodicidad, tipo de información brindada.
- Realizar consultas ciudadanas con grupos de interés sobre la gestión institucional para que brinden aportes sobre el tipo y calidad de información que se debe incorporar en los ejercicios de rendición de cuentas.
- Utilizar las TIC's a fin de ampliar la participación de diversos sectores de interés institucional.

5.6. DIMENSIÓN DE EFICIENCIA PÚBLICA

La eficiencia pública se define como la gestión de los procesos institucionales que buscan la productividad organizacional, optimizando la creación del valor público, el logro de los objetivos gubernamentales y la mejora continua de los servicios públicos.

Lo referido en el párrafo anterior se debe contextualizar con referencia a la realidad de un país, donde los gestores públicos deben buscar los mejores resultados para la sociedad en función de los bienes y recursos disponibles, con el fin de legitimar el valor público con base en los fines que se persiguen, crear procesos que satisfagan las expectativas de la población,

definiendo medidas que permitan evaluar si se han alcanzado las metas y objetivos propuestos.

La eficiencia pública se enmarca en el concepto integral de productividad que incluye complementariamente aspectos como: uso de recursos, tiempo invertido en su gestión, requerimientos de calidad cumplidos en la entrega de los productos o servicios brindados a la ciudadanía.

La eficiencia pública está directamente relacionada con la definición de políticas, objetivos y planes de gestión del talento humano con que cuenta la institución. Para el logro de la eficiencia pública, una institución debe invertir en las aptitudes y la actitud de los servidores públicos, por lo que es clave desarrollar programas que faciliten la mejora de sus conocimientos y concientizarlos sobre sus deberes y obligaciones institucionales.

La disposición de condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones y controles de calidad constituyen variables importantes en la eficiencia pública.



Figura 9. Áreas de trabajo relevantes de la dimensión de eficiencia pública.

5.6.1. Acciones

Mejora de servicios: Modernización y optimización

- Definición de indicadores de productividad que permitan establecer estándares de trabajo, con el fin de brindar servicios de calidad a la población usuaria.
- Desarrollo de mecanismos para optimizar la productividad en los servicios que genera la institución.

- Definición e implementación de procedimientos para el desarrollo concatenado de las actividades de las unidades organizativas de la institución.
- Búsqueda de alianzas estratégicas con instituciones nacionales e internacionales para el conocimiento y adopción de buenas prácticas, para mejorar la eficiencia institucional.
- Fortalecer las condiciones institucionales para el incremento de la competitividad y el mejoramiento de los servicios públicos.

Innovación y calidad

- Recepción y desarrollo de propuestas innovadoras provenientes de cualquier unidad de la institución que tengan como finalidad la mejora continua, enfocada en la eficiencia pública.
- Incorporación de las tecnologías de la información en el diseño de estrategias que acerquen a la población los servicios de la institución, bajo un enfoque de uso eficiente de los recursos.
- Implementar medidas de seguimiento electrónico a los trámites o comunicaciones que realizan las personas usuarias sobre los servicios institucionales, para que se mantengan enterados de los avances de estos.
- Modernizar la gestión de calidad y procesos en lo documental y administrativo.

Gestión de talento humano

- Implementar acciones para favorecer la motivación del personal en sus puestos de trabajo y contribuir, así, a la creación de un clima laboral positivo en la institución.
- Articular planes de formación y actualización de las competencias del talento humano.
- Buscar alianzas estratégicas con organismos internacionales, que faciliten la profesionalización del talento humano de la institución en temas de ética pública e integridad.
- Implementar mecanismos de evaluación del desempeño que permitan identificar las áreas de mejora del personal.
- Promoción del personal de acuerdo con las competencias y méritos para participar en los concursos de plazas vacantes o nuevas.

6. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN (TERCER EJE)

Para difundir los resultados de la implementación del MII y de la PII, se incluye un componente estratégico de comunicación que se alimenta, en parte, en el trabajo del CII y de las Comisiones de la PII. Las acciones serán realizadas por la Unidad de Comunicaciones del TEG y comprenden las siguientes:

6.1. Acciones

- Diseñar una estrategia de comunicación efectiva para dar a conocer acciones y resultados relativos a la implementación del MII y de la PII, tanto al interior como al exterior del TEG.
- Las estrategias de comunicación deberán ser elaboradas teniendo en cuenta el enfoque de género e inclusión, según la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, y el Protocolo Institucional de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
- Las estrategias de comunicación de todas las dimensiones de esta política deben promover, en la medida de lo posible, la participación activa y el empoderamiento de las mujeres.
- Las actividades desarrolladas como parte de la estrategia de comunicación deben contemplar el diseño de indicadores que permita medir la efectividad y el alcance de las mismas.
- Las estrategias de comunicación relacionadas a la implementación del MII y de la PII deberán ser incorporadas en el Plan Anual Operativo de la Unidad de Comunicaciones y reportadas en los informes de cumplimiento correspondientes.
- Utilizar las TIC's y los sitios institucionales para divulgar los resultados obtenidos con la implementación del MII.
- En general, se debe procurar el uso de redes sociales para la comunicación e interacción con la población, sociedad civil, las CEG y al interior de la institución, para trasladar información relevante de la entidad y para recibir opiniones que se generen de la misma.

En correspondencia con lo anterior, el CII y las Comisiones de la PII deberán informar trimestralmente a la Unidad de Comunicaciones sobre los avances y resultados en el cumplimiento a sus planes de trabajo; las Comisiones incluirán esta tarea en sus planes de trabajo y en el informe trimestral que presentado al CII.

7. ENCARGADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN (CUARTO EJE)

7.1. Círculo de Integridad Institucional (CII)

El CII será el ente encargado de la gestión de mejora de integridad institucional, y como tal, el administrador del MII. Este Círculo reportará directamente al Pleno del TEG. Sus objetivos y funciones son las siguientes:

- a. Coordinar la ejecución de los planes de trabajo anuales de las Comisiones de la PII, y otras actividades implementadas directamente por el CII.

- b. Proponer de forma oportuna, o a través de una Comisión de la PII, mejoras en la implementación del MII y de la PII, para la aprobación del Pleno.
- c. El CII deberá enviar al pleno para su aprobación los planes de mejora, o en su defecto, los planes de trabajo de las Comisiones de la PII que contengan las mejoras a implementar, constatando que estos correspondan a lo establecido en el MII, la PII y en el Plan Estratégico Institucional del TEG.
- d. Reportar trimestralmente al Pleno los avances en los planes de trabajo de las Comisiones, y exponer los obstáculos encontrados, proponiendo a su vez acciones para corregirlos.
- e. Diseñar, proponer y coordinar la ejecución de los mecanismos de mediciones anuales sobre integridad en la institución y gobierno abierto.
- f. Realizar el proceso de evaluación de los planes de trabajo o de mejora, según sea el caso, elaborados por las diferentes comisiones e informar al Pleno de forma sistemática y anual.
- g. Identificar desviaciones encontradas en las mediciones de integridad y proponer las acciones correctivas necesarias.
- h. Gestionar recursos propios o de la cooperación nacional o internacional, ante el Pleno – o ante quien este delegue-, para implementar tareas de los planes de trabajo anuales de las Comisiones de la PII, o actividades directamente coordinadas por el CII.
- i. Proponer al Pleno las comisiones necesarias para dar cumplimiento y seguimiento a los lineamientos y acciones del MII y de la Política.
- j. Instruir a los nuevos integrantes del CII o de las Comisiones sobre el Modelo, la Política y su funcionamiento.
- k. Desarrollar el manual de funcionamiento del CII.
- l. Las demás que establezca el Pleno para impulsar el MII a través de la PII.

7.2. Comisiones de la Política de Integridad Institucional

Todas las comisiones estarán conformadas por, al menos, tres integrantes, de entre los cuales se nombrará una coordinación.

7.2.1. Comisión de Prevención y Lucha contra la Corrupción

Objetivo: Proponer las medidas preventivas y reactivas para evitar o minimizar actos de corrupción, incluyendo implementación de mapas de riesgos de corrupción y otros similares que prevengan que los puntos vulnerables se conviertan en actos de corrupción, y difundir los canales establecidos para reportes sobre posibles actos de corrupción al interior del TEG.

Tiene las funciones son las siguientes:

- Elaborar una propuesta de plan anual de trabajo sobre prevención y lucha contra la corrupción, teniendo en cuenta las acciones contenidas en esta Política y los elementos del MII correspondientes a la dimensión de prevención y lucha contra la corrupción.
- Incorporar en el plan de trabajo las mejoras en la dimensión de prevención y lucha contra la corrupción a partir de los resultados de la última medición realizada.
- Dar seguimiento a las tareas vinculadas con la dimensión correspondiente y que sean desarrolladas por otras unidades organizativas del TEG.
- Gestionar con el CII – o con el quien el Pleno delegue - los recursos necesarios para la implementación del plan de trabajo.
- Reportar de manera periódica al CII los avances y obstáculos en la implementación de los planes del trabajo.
- Informar trimestralmente a la Unidad de Comunicaciones sobre los avances y resultados obtenidos en el cumplimiento a sus planes de trabajo; deberá incluir esta tarea en sus planes de trabajo y en el informe trimestral presentado al CII.

7.2.2. Comisión de Promoción y Fortalecimiento de la Ética Pública

Objetivo: Fortalecer los valores éticos que deben prevalecer en el personal del TEG, procurando, entre otros, adoptar las medidas para evitar o prevenir conductas antiéticas y orientar una cultura de cumplimiento del Código de Ética y con un enfoque de probidad.

Tiene las funciones son las siguientes:

- Elaborar una propuesta de plan anual de trabajo sobre la promoción y el fortalecimiento de la ética pública, teniendo en cuenta las acciones contenidas en esta Política y los elementos del MII correspondientes a la dimensión de promoción y fortalecimiento de la ética pública.
- Incorporar en el plan de trabajo las mejoras en la dimensión de promoción y fortalecimiento de la ética pública a partir de los resultados de la última medición realizada.
- Dar seguimiento a las tareas vinculadas con la dimensión correspondiente y que sean desarrolladas por otras unidades organizativas del TEG.
- Gestionar con el CII – o con el quien el Pleno delegue - los recursos necesarios para la implementación del plan de trabajo.
- Reportar de manera periódica al CII los avances y obstáculos en la implementación de los planes del trabajo.
- Informar trimestralmente a la Unidad de Comunicaciones sobre los avances y resultados obtenidos en el cumplimiento a sus planes de trabajo; deberá incluir esta tarea en sus planes de trabajo y en el informe trimestral presentado al CII.

7.2.3. Comisión de Transparencia, Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas

Objetivo: Fortalecer la transparencia, la participación ciudadana y la rendición de cuentas en el TEG, así como promover la adopción de mecanismos para que la población pueda acceder a la información institución de interés. Por otra parte, es la responsable de garantizar que la información difundida por el TEG posea las características deseables en los datos abiertos, y de identificar nuevas series de datos relevantes para sectores de interés.

Tiene las funciones son las siguientes:

- Elaborar una propuesta de plan anual de trabajo sobre la transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas, teniendo en consideración las acciones contenidas en esta Política y los elementos del MII correspondientes a las tres dimensiones referidas.
- Incorporar en el plan de trabajo las mejoras en las dimensiones transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas a partir de los resultados de la última medición realizada.
- Dar seguimiento a las tareas vinculadas con las dimensiones correspondientes y que sean desarrolladas por otras unidades organizativas del TEG.
- Gestionar con el CII – o con el quien el Pleno delegue - los recursos necesarios para la implementación del plan de trabajo.
- Reportar de manera periódica al CII los avances y obstáculos en la implementación de los planes del trabajo.
- Informar trimestralmente a la Unidad de Comunicaciones sobre los avances y resultados obtenidos en el cumplimiento a sus planes de trabajo; deberá incluir esta tarea en sus planes de trabajo y en el informe trimestral presentado al CII.

7.2.4. Comisión de Innovación y Eficiencia Pública

Objetivo: Promover el desarrollo de mecanismos para la optimización de los recursos, la mejora de la eficiencia en el desempeño de las tareas y la prestación de servicios de calidad a la población; por otra parte, proponer acciones que contribuyan a lograr una buena comunicación interna y que mantenga a todo el personal de la institución conector de los planes y proyectos que se están realizando en las diferentes áreas.

Tiene las funciones son las siguientes:

- Elaborar una propuesta de plan anual de trabajo sobre la eficiencia pública, teniendo en cuenta las acciones contenidas en esta Política y los elementos del MII correspondientes a la dimensión de eficiencia pública.

- Incorporar en el plan de trabajo las mejoras en la dimensión de eficiencia pública a partir de los resultados de la última medición realizada.
- Dar seguimiento a las tareas vinculadas con la dimensión correspondiente y que sean desarrolladas por otras unidades organizativas del TEG.
- Gestionar con el CII – o con el quien el Pleno delegue - los recursos necesarios para la implementación del plan de trabajo.
- Reportar de manera periódica al CII los avances y obstáculos en la implementación de los planes del trabajo.
- Informar trimestralmente a la Unidad de Comunicaciones sobre los avances y resultados obtenidos en el cumplimiento a sus planes de trabajo; deberá incluir esta tarea en sus planes de trabajo y en el informe trimestral presentado al CII.

7.3. Servidores y servidoras públicas del TEG

Todas las personas servidoras públicas del Tribunal deben colaborar con las acciones o actividades que realice el CII y sus Comisiones, cuando sean requeridos para esos fines, salvo que exista una justificación que deberá ser notificada oportunamente al Pleno, con copia a la Coordinación del CII. Asimismo, cualquier persona servidora pública o unidad administrativa puede solicitar el apoyo de alguna Comisión de la PII o del CII para implementar acciones o actividades que abonen o fortalezcan al desarrollo y cumplimiento de la PII, y por tanto, a la implementación del MII.

8. MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación permitirá constatar en el TEG el cumplimiento de las acciones y compromisos propuestos en la Política, así como analizar el proceso y los resultados obtenidos, especialmente en los criterios de eficiencia, eficacia, sostenibilidad, pertinencia e impacto en la ejecución de la PII.

De acuerdo con los informes periódicos recibidos de las diferentes Comisiones o áreas involucradas, el CII evaluará los resultados, tomando en cuenta las evidencias de cada acción ejecutada, como mecanismo de verificación. Las actividades serán consideradas por el CII como cumplidas, en proceso o incumplidas. Para estas últimas, identificará alternativas de cumplimiento y plazos o deberán ser integradas como mejoras a los planes de trabajo del siguiente periodo, según su oportunidad. El monitoreo del MII y de la PII será realizado cada 12 meses y será ejecutado por el CII.

8.1. Uso de indicadores para medir la integridad

El CII utilizará los indicadores de medición que provee el MII, además de los contenidos en los Planes Operativos Anuales (POA) y otros instrumentos y sistemas que ofrezcan información relevante para monitorear y evaluar. Para las jornadas de medición se contará con el apoyo de las diferentes Comisiones y unidades organizativas del TEG; además se documentará la evidencia del cumplimiento del MII y de la PII.

8.2. Estudios de clima organizacional para medir avances en cultura interna

Los estudios del clima organizacional serán realizados cada 2 años, y éstos deberán incorporar, dentro de sus parámetros de medición, los componentes del MII. Estos estudios pueden ser generales o sectorizados, de acuerdo con las necesidades identificadas en las mediciones del Modelo, particularmente en cuanto al área del clima organizacional. Esta responsabilidad recae sobre la Unidad de Talento Humano, y los resultados serán reportados al Pleno y al CII.

8.3. Reportes de contraloría social para medir resultados de la gestión institucional

La Comisión que trabaje la dimensión de participación ciudadana incluirá dentro de su plan de trabajo al menos una actividad al año, para obtener insumos de evaluación por parte de la sociedad civil u otros actores estratégicos, haciendo del conocimiento del Pleno y del CII los resultados de los eventos, para que sean tomados en cuenta en los planes de mejora de integridad institucional.

9. VIGENCIA Y AUTORIZACIÓN

La presente política entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Pleno del Tribunal; y con la misma se deroga Política de Integridad y Gobierno Abierto (PIGA), aprobada en veintitrés de octubre del año dos mil diecinueve.

Aprobada en San Salvador, veinticinco de octubre del año dos mil veintitrés.



Dr. José Néstor Mauricio Castaneda Soto
Presidente

Lcda. Laura del Carmen Hurtado Cuellar
Miembro del Pleno

MSc. Moris Edgardo Landaverde Hernández
Miembro del Pleno

MSc. Higinio Osmin Marroquin Merino
Miembro del Pleno



Lcda. Lidia María Elena Ferman de Flores
Miembro del Pleno

