



AVANCE DEL PROYECTO COMUNITARIO SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA EET



Cluster: GOBIERNO 2



LÍDERES EMBAJADORES – TERCERA COHORTE

- 1. Lic. Ignacia Marcelina Recalde Torres.*
- 2. Mg. Rosa Elena Blanco Peralta.*
- 3. Camila Victoria Arrúa Giménez.*

OBJETIVO DEL PROYECTO

Lograr Servidores Públicos comprometidos con la EET

PROBLEMÁTICA

La falta de pertenencia de los servidores públicos, y la falta de apertura de los directivos hacia los funcionarios que constituyen el problema con el compromiso institucional para instalar las competencias transversales de la Ética, Equidad y Transparencia dentro del ámbito laboral.

HIPÓTESIS

¿Cuál esperamos que sea el impacto de nuestra intervención?

El cambio en la cultura organizacional, logrando servidores públicos más comprometidos con la Ética, Equidad y Transparencia.

La falta de Ética, Equidad y Transparencia en la gestión pública, constituyen síntomas de una problemática mayor que es la corrupción.

Las soluciones deben ser inmediatas a fin de evitar otras cuestiones que atenten contra la moral y las buenas costumbres.

No puede desaparecer por sí solo, porque debería existir un órgano contralor encargado de la aplicación de las herramientas necesarias para combatir los posibles riesgos de corrupción.

INDICADORES

- a. Lograr la participación de la alta gerencia en el uso del Feedback a los tres meses de inicio del proyecto. (corto plazo – 3 meses)
- b. Capacitar al 30% de los funcionarios de la institución en la que se aplica el proyecto (largo plazo – 6 meses).

Señor Ministro
De mi mayor consideración

Tengo el agrado de dirigirme a S.E., el Ministro de Defensa Nacional, con el objeto de solicitar la autorización correspondiente para poner en práctica los conocimientos adquiridos en la Tercera Cohorte de Embajadores EET "Certificación de Liderazgo para la Ética, Equidad y Transparencia", desarrollo el pasado octubre y noviembre del 2.021, y cuyo trabajo final del Cluster Gobierno-02, al que pertenezco conjuntamente con representantes del Ministerio de Industria y Comercio, Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados, ESSAP SA y Municipalidad de Villeta, se presentó el proyecto denominado "SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA EET", evaluado y aprobado, y cuyo resultado de implantación dentro de la organización deberá ser presentado al Centro de Educación Superior para la Ética, Equidad y Transparencia (CESEET - UNA) para su seguimiento.

Asimismo se menciona que, este emprendimiento, es iniciativa de la Universidad de Rutgers-Estados Unidos, y la Universidad Nacional de Asunción, con el apoyo de la Secretaría de la Función Pública, Secretaría Nacional de Anticorrupción, la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANAES), Instituto Nacional de Educación Superior (INAES) y el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP), a fin de concienciar y desarrollar ciudadanos comprometidos con la ética, equidad y transparencia en la sociedad y, de esta manera, disminuir, el índice de corrupción en los estamentos del Estado.

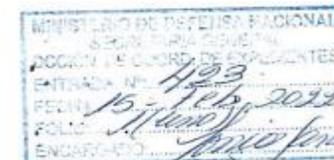
El cronograma del proyecto estaría distribuido en tres etapas, de febrero a abril del corriente año, y el mismo es como sigue:

- Nivel organizacional: Aplicación de un cuestionario predeterminado, **CORRUPTÓMETRO**, a fin de determinar la percepción de los servidores públicos, en materia de corrupción y el ambiente dentro de la organización.
- Nivel Funcional y Operativo: Participación de un Plan de Capacitación y Talleres sobre temas relacionados con la Ética, Equidad y Transparencia, ajustado a las medidas sanitarias del Protocolo Sanitario del MSP y BS, con fechas a confirmar.

Sin otro particular, en la espera de una respuesta favorable al pedido, aprovecho la ocasión para saludarle muy respetuosamente y deseárselo éxitos en sus delicadas funciones.-


Lic. Ignacia Marcelina Recalde Torres
Servidora Pública

A S.E.
GRAL EJ (R) BERNARDINO SOTO ESTIGARRIBIA
Ministro de Defensa Nacional
E. _____ S. _____ D. _____



Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

Villeta, 14 de febrero de 2022.

Señor
Teodosio Gómez Ibáñez, Intendente Municipal
Municipalidad de Villeta
E. S. D.

Tengo el agrado de dirigirme al Señor Intendente Municipal, con el objeto de manifestar que como funcionaria municipal había participado en la Tercera Cohorte de Embajadores EET “Certificación de Liderazgo para la Ética, Equidad y Transparencia”, el pasado octubre y noviembre del 2021, como representante titular por la Municipalidad de Villeta, y cuyo trabajo final de la certificación del Cluster Gobierno -02, grupo al que pertenezco conjuntamente con representantes del Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Defensa Nacional, Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados y ESSAP SA, es la de implementar dentro de las organizaciones gubernamentales el proyecto denominado “SERVIDORES PÚBLICOS COMPROMETIDOS CON LA EET”, cuyo avance deberá ser presentado al Centro de Educación Superior para la Ética, Equidad y Transparencia (CESEET – UNA) para su seguimiento.

A lo expuesto, solicito la autorización correspondiente para poner en práctica los conocimientos adquiridos en dicha capacitación, en la Municipalidad a su digno cargo, y de la cual sigo siendo representante titular, por la inscripción y certificación obtenida, considerando que el acto de reconocimiento a los Embajadores de dicha Cohorte fue realizada el pasado diciembre de 2021.

Asimismo se menciona que, este emprendimiento, es iniciativa de la Universidad de Rutgers-Estados Unidos, y la Universidad Nacional de Asunción, con el apoyo de la Secretaría de la Función Pública, Secretaría Nacional de Anticorrupción, la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANAES), Instituto Nacional de Educación Superior (INAES) y el Instituto Nacional de Administración Pública del Paraguay (INAPP), a fin de concienciar y desarrollar ciudadanos comprometidos con la ética, equidad y transparencia en la sociedad y, de esta manera, disminuir, el índice de corrupción en los estamentos del Estado.

El cronograma del proyecto estaría distribuido en tres etapas, de febrero a abril del corriente año, y el mismo es como sigue:

- Nivel organizacional: Aplicación de un cuestionario predeterminado, **CORRUPTÓMETRO**, a fin de determinar el índice de corrupción dentro la organización.
- Nivel Funcional y Operativo: Participación de un Plan de Capacitación y Talleres sobre temas relacionados con la Ética, Equidad y Transparencia, ajustado a las medidas sanitarias del Protocolo Sanitario del MSP y BS, con fechas a confirmar.

Sin otro particular, en la espera de una respuesta favorable al pedido, aprovecho la ocasión para saludarle muy respetuosamente y desearle éxitos en sus delicadas funciones.



Srta. Camila Victoria Arrúa Giménez
Cédula de Identidad N° 5.503.491



Encuesta a Servidores Públicos del Ministerio de Defensa Nacional sobre la percepción de la ética, equidad y transparencia en la institución

- **Población: 173 Servidores Públicos** **Muestra: 54 Servidores Públicos**
Unidad Administrativa Financiera N° 01 **(30% de la población)**

Reactivos tomados del estudio del Clima Organizacional

- **Comunicación**
- **Reconocimiento**
- **Desarrollo Profesional**
- **Coherencia**

- **Promedio de percepción sobre el tema: 65%**
- **Escala de Likert.**



0%

Encuesta a Servidores Públicos del Ministerio de Defensa Nacional sobre la percepción de la ética, equidad y transparencia en la institución.

Es una herramienta utilizada para medir el grado de percepción que se tiene sobre la ética, equidad y transparencia dentro de la institución a partir de las variables del Índice de Satisfacción del Clima Organizacional: **Comunicación, Reconocimiento, Desarrollo Personal y Coherencia.**

A continuación encontrará una serie de afirmaciones respecto a su ambiente laboral, se le solicita su opinión al respecto. **No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a su opinión con relación a lo que ocurre actualmente en su trabajo, no a lo que quisiera que ocurriera.** Después de leer cuidadosamente cada enunciado, responda tan rápido como sea posible. Debe contestar encerrando en círculo la letra que concuerda con su opinión de acuerdo a la siguiente escala:

- A: Totalmente de acuerdo (Sí, siempre)
- B: De acuerdo (Sí, en algunos casos, no)
- C: En desacuerdo (NO; en algunos casos, sí)
- D: Totalmente en desacuerdo (No, nunca)
- E: No opino, no sé

Hay 4 preguntas en la encuesta.

Esta encuesta es anónima.

El registro de su respuesta en la encuesta no contiene ninguna información de identificación sobre usted, a no ser que una pregunta específica de la encuesta lo requiera.

Aunque se haya utilizado un identificador (token) para acceder a esta encuesta, puede estar seguro de que no se ha guardado con sus respuestas. Ese identificador se administra en una base de datos diferente a la encuesta y sólo se utilizará para indicar si ha completado, o no, la misma. No existe ninguna forma de identificar las respuestas de la encuesta a partir del identificador.

Siguiente

Plataforma
utilizada
Lime Survey

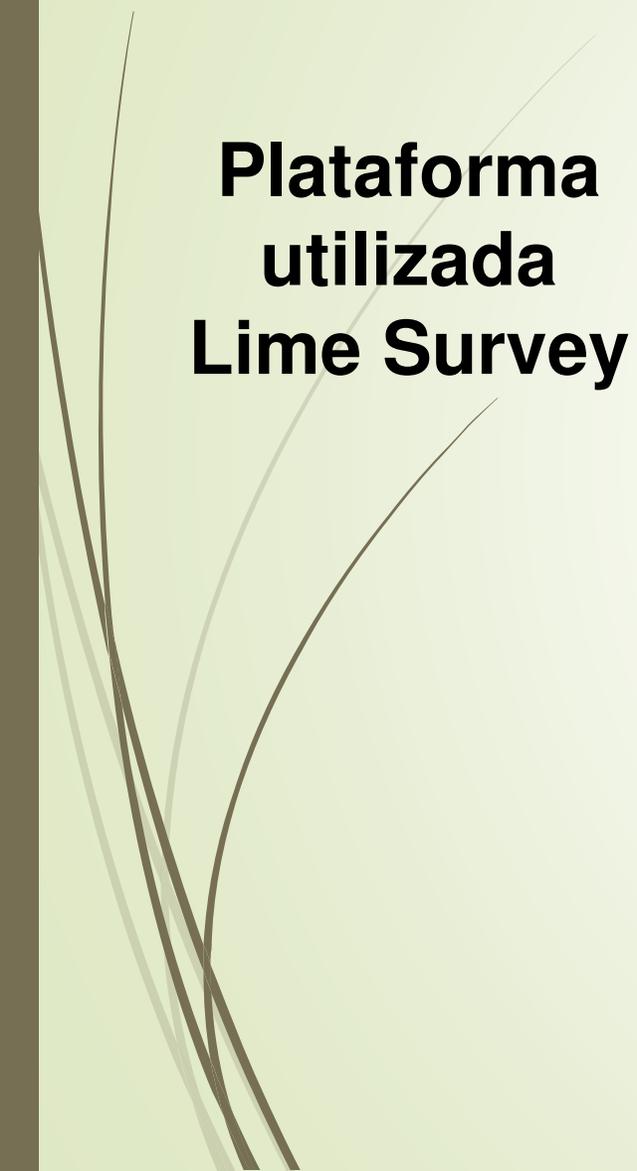
*

COMUNICACIÓN, desde el punto de vista de la ética y transparencia

	A (Si, siempre)	B (Si, en algunos casos no)	C (No, en algunos casos si)	D (En total desacuerdo)	E (No opino, no sé)
En la institución puedo solicitar libremente, el inicio de una investigación sobre procesos poco transparentes, sin miedo a represalias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las medidas disciplinarias son socializadas y aplicadas, en igual condición, para todos los colaboradores de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los colaboradores de la institución prevalecen los objetivos organizacionales sobre los objetivos personales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los colaboradores de la institución, del nivel estratégico, actúan conforme a principios y valores éticos enunciados en el Código de Ética de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los colaboradores de la institución, del nivel funcional, actúan conforme a principios y valores éticos enunciados en el Código de Ética de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los colaboradores de la institución, del nivel operativo, actúan conforme a principios y valores éticos enunciados en el Código de Ética de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución se percibe un clima organizacional agradable por el buen funcionamiento de sus partes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución el colaborador puede manifestar sus inquietudes, sin miedo a represalias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**Plataforma
utilizada
Lime Survey**



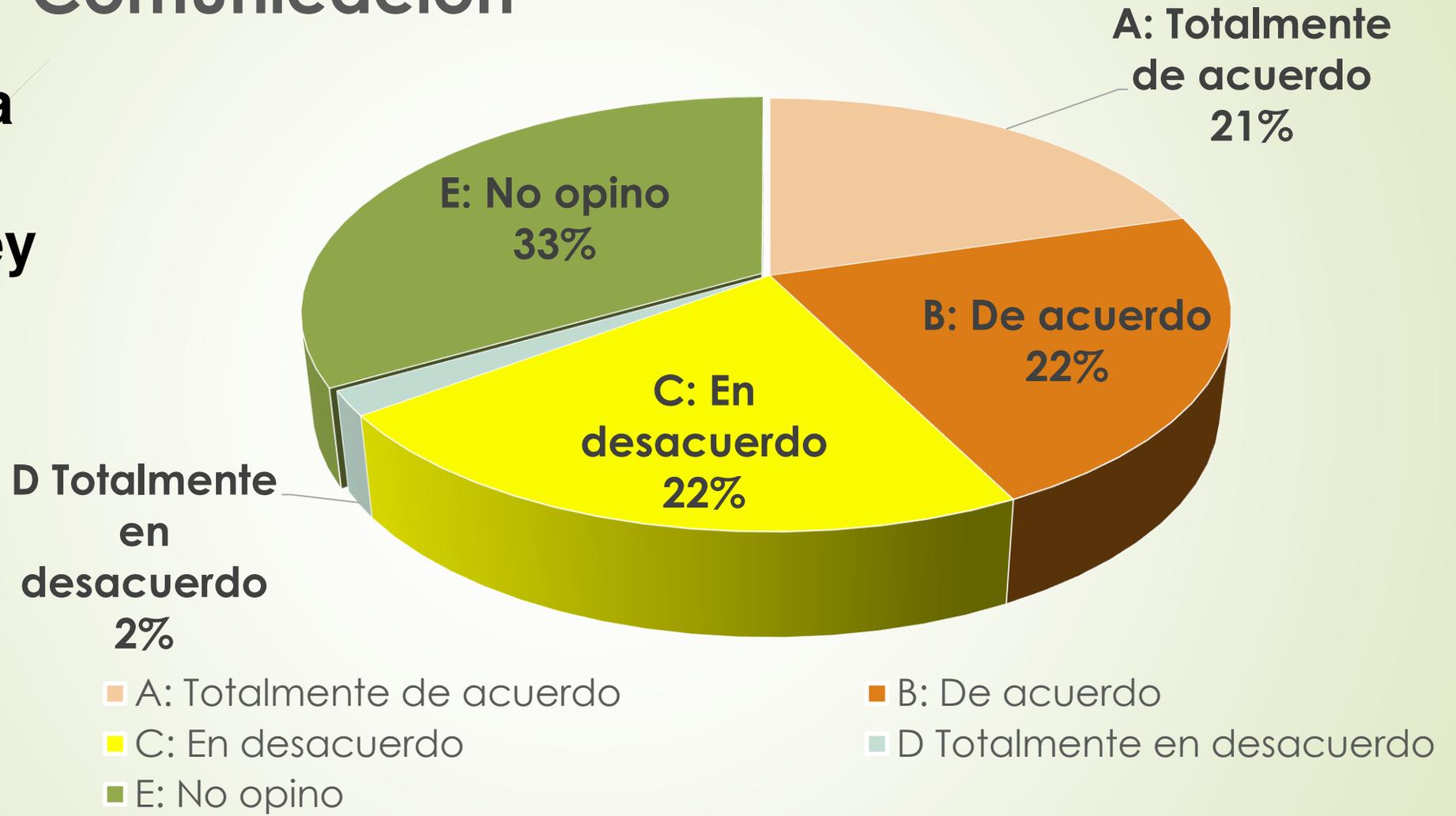


**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

COMUNICACIÓN		
Escala de Likert	Frecuencia Relativo	Frecuencia Porcentual
A: Totalmente de acuerdo	18	33%
B: De acuerdo	11	21%
C: En desacuerdo	12	22%
D Totalmente en desacuerdo	12	22%
E: No opino	1	2%
Totales	54	100%

Comunicación

Plataforma
utilizada
Lime Survey



Plataforma utilizada Lime Survey

RECONOCIMIENTO, desde el punto de vista de la equidad y transparencia

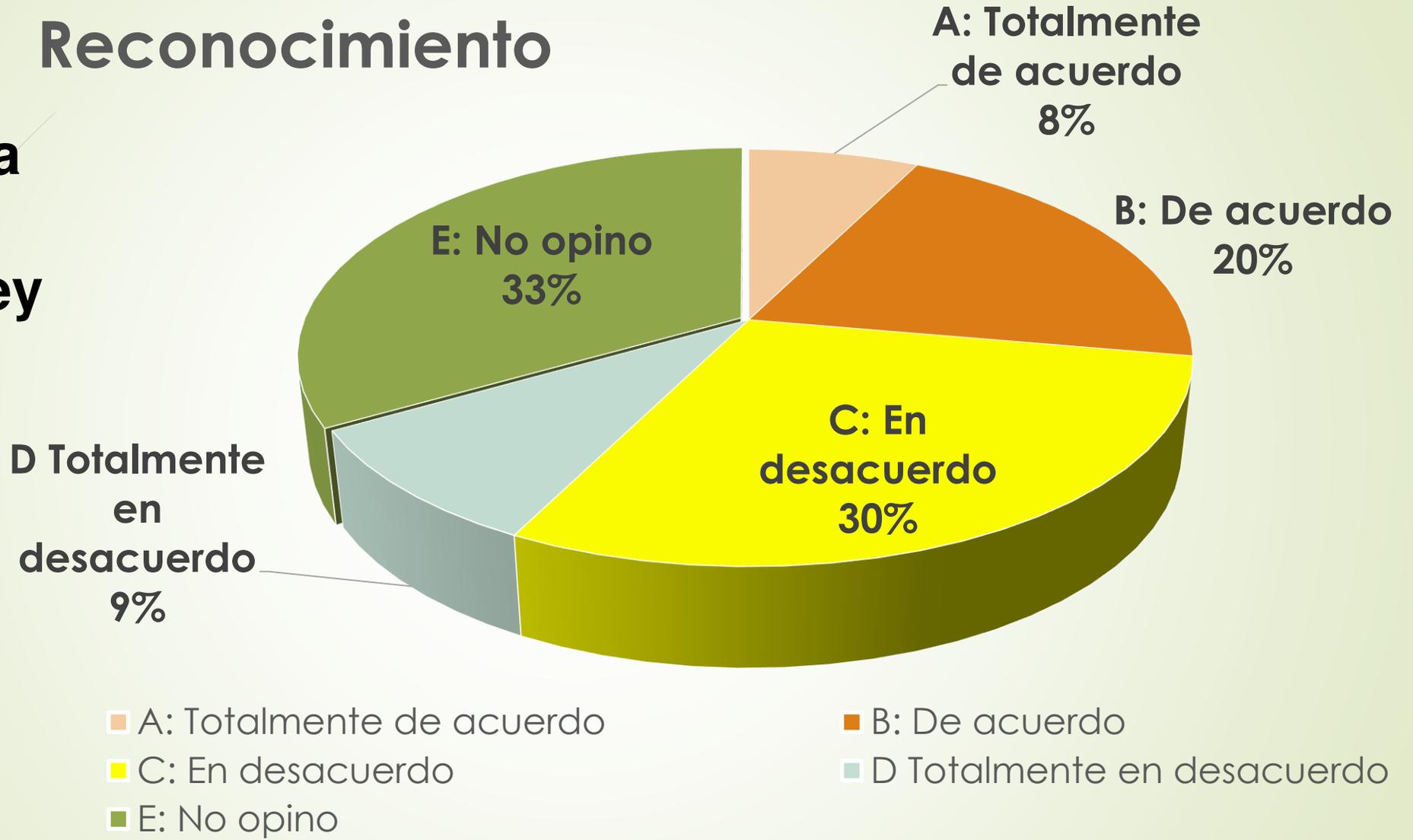
	A (Si, siempre)	B (Si, en algunos casos no)	C (No, en algunos casos si)	D (En total desacuerdo)	E (No opino, no sé)
En la institución, los colaboradores responsables de la promoción de los servidores públicos y salarios, se ocupan de distribuir los cargos, bajo criterios de equidad y transparencia, teniendo en cuenta las competencias y responsabilidades inherentes a los mismos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución se incentiva la formación académica y capacitación de los colaboradores, en igual condición.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución los reconocimientos otorgados a los colaboradores se realizan bajo criterios razonables y merecedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los tipos de reconocimientos otorgados a los colaboradores en la Institución son suficiente incentivo para que estos demuestren lealtad y sentido de pertenencia a la Organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La igualdad de oportunidades entre los colaboradores es un principio fomentado en la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La institución lucha arduamente para erradicar el nepotismo en la asunción de los cargos de conducción.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los superiores valoran las propuestas de mejoras presentadas por los colaboradores, para el mejor desempeño en sus funciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los superiores se sienten complacidos cuando los colaboradores presentan proyectos razonables para subsanar hábitos poco éticos dentro de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

RECONOCIMIENTO		
Escala de Likert	Frecuencia Relativo	Frecuencia Porcentual
A: Totalmente de acuerdo	18	33%
B: De acuerdo	4	8%
C: En desacuerdo	11	20%
D Totalmente en desacuerdo	16	30%
E: No opino	5	9%
Totales	54	100%

Reconocimiento

Plataforma
utilizada
Lime Survey



DESARROLLO PROFESIONAL desde el punto de vista de la equidad y la transparencia

	A (Si, siempre)	B (Si, en algunos casos no)	C (No, en algunos casos si)	D (En total desacuerdo)	E (No opino, no sé)
La idoneidad del colaborador es el factor más importante para los ascensos en la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución las oportunidades de capacitación se realizan conforme a las funciones del cargo que uno ocupa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La participación de los colaboradores en las capacitaciones se realiza equitativamente en la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los colaboradores de la institución se sienten motivados para participar de los Concursos Internos de promoción por transparencia con los que se realiza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la Institución las Evaluaciones de Desempeño se ajustan a criterios éticos y objetivos para evitar puntos de vistas subjetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución el desempeño de todos los colaboradores son evaluados correctamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La institución se caracteriza por la transparencia en los procesos de selección de colaboradores en los Concursos de promoción y de Oposición Público.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La institución provee a sus colaboradores de todos los elementos de trabajo necesarios para la realización de las tareas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos los elementos de trabajo que utiliza el colaborador son adquiridos con fuente de financiamiento de la Institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Plataforma utilizada Lime Survey

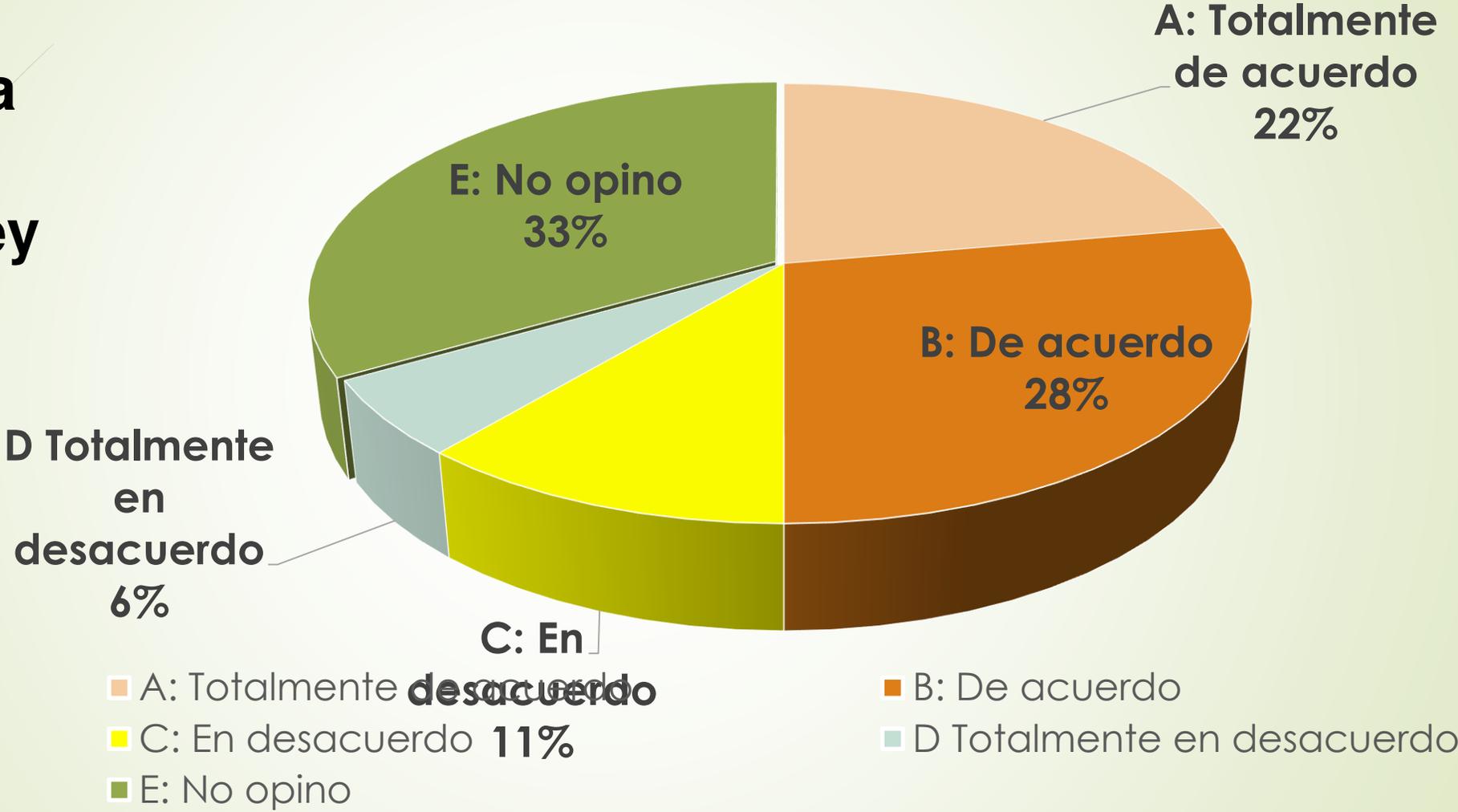
**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

DESARROLLO PROFESIONAL

Escala de Likert	Frecuencia Relativo	Frecuencia Porcentual
A: Totalmente de acuerdo	18	33%
B: De acuerdo	8	15%
C: En desacuerdo	16	30%
D Totalmente en desacuerdo	9	17%
E: No opino	3	6%
Totales	54	100%

Desarrollo Profesional

Plataforma
utilizada
Lime Survey



*** COHERENCIA desde el punto de vista de la ética y transparencia**

	A (Si, siempre)	B (Si, en algunos casos no)	C (No, en algunos casos si)	D (En total desacuerdo)	E (No opino, no sé)
El equipo directivo toma decisiones y actúa en coherencia con los Valores de la institución. "Se hace lo que se dice".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En el día a día se llevan a la práctica los Valores de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la institución se cumplen las Políticas y Procedimientos definidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi área de trabajo existen Procedimientos y Políticas claros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi superior inmediato tiene claridad de su rol, maneja la información y la comparte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que existe una distribución racional de funcionarios y trabajos en las dependencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Enviar](#)

**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

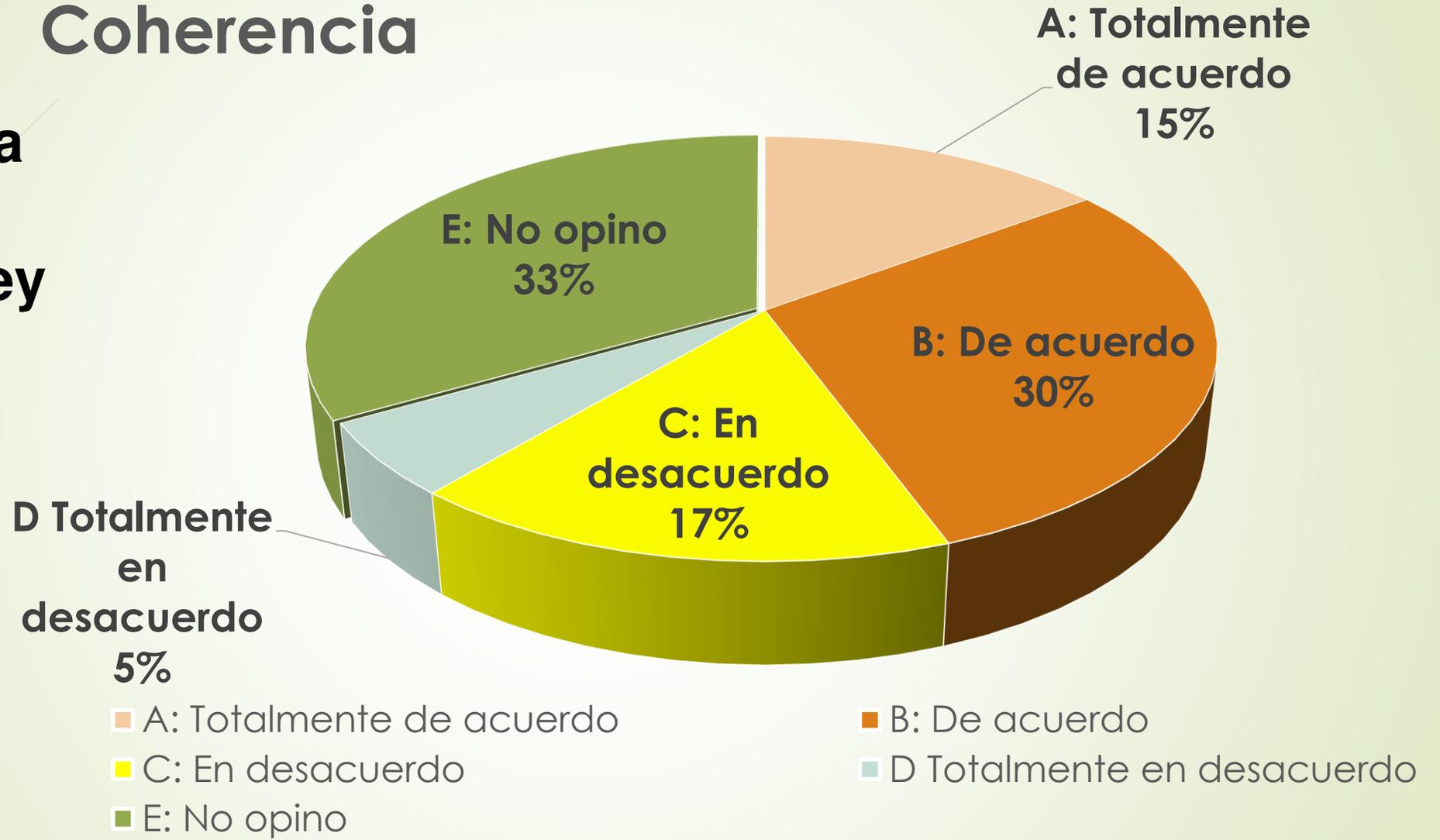


**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

COHERENCIA		
Escala de Likert	Frecuencia Relativo	Frecuencia Porcentual
A: Totalmente de acuerdo	18	33%
B: De acuerdo	12	22%
C: En desacuerdo	15	28%
D Totalmente en desacuerdo	6	11%
E: No opino	3	6%
Totales	54	100%

Coherencia

Plataforma
utilizada
Lime Survey





**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

Reactivos analizados	Índice
Comunicación	68%
Reconocimiento	60%
Desarrollo Profesional	65%
Coherencia	69%
Promedio de Percepción de los Reactivos	65%



**Plataforma
utilizada
Lime Survey**

Reactivos analizados	Índice
Percepción Negativa	Percepción Positiva
Menor a 50%	Mayor a 50%
Promedio de Percepción de los Reactivos	65% Positiva

Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)



MOTENONDEHA
Tetã Nangareko
Ministerio de
DEFENSA NACIONAL

■ TETĀ REKUĀI
■ GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

CIRCULAR

S.G. N°... 17 -

Se comunica a la Señora Viceministra de Defensa Nacional, al Señor Viceministro para las Fuerzas Armadas de la Nación, a los Señores Directores/as Generales, Directores/as, Secretaría Privada, Asesores y Enlace Parlamentario, Asesorías Especiales, Responsables de Unidades, Coordinador de la CAICO, Secretaria Permanente de la CONAPREB y Secretario Ejecutivo de la CIZOSEF y a los Servidores Públicos, Oficiales y Sub Oficiales del Ministerio de Defensa Nacional, nominados a participar de la Tercera Cohorte de Embajadores EET "Certificación de Liderazgo para la Ética, Equidad y Transparencia, a socializarse a través de la SP Lic. Ignacia Marcelina Recalde Torres, el próximo 04 de marzo del año en curso, en el Salón de las Banderas en el horario de 09:00 a 11:00 horas.

Se adjunta la nómina de participantes de la mencionada charla.

Asunción, 3 de marzo de 2022



GRAL. DIV (R) ROGELIO CANO MENDOZA
Secretario General

Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)



MOTENONDEHA
Tetã Nangareko
Ministerio de
DEFENSA NACIONAL

■ **TETÃ REKUÁI**
■ **GOBIERNO NACIONAL**

Paraguay
de la gente

Nº	Nombre y Apellido	Dependencia
1	Tte 1º Int Luis Maria Echeverría	Dirección General de Administración y Finanzas
2	Cap JM Leticia Tamara Chaparro	Dirección General de Asuntos Jurídicos
3	CP Alejandra Ariste Rojas	Dirección General de Administración y Finanzas
4	Lic. Olivia Jazmin Vera Portillo	Dirección General de Administración y Finanzas
5	Lic. Milton Ladario Garcia Franco	Dirección General de Administración y Finanzas
6	SP Oscar Javier Balbuena Ortega	Dirección General de Administración y Finanzas
7	SP Luz Marina Agüero Bertrand	Dirección General de Auditoría Interna
8	Lic. Ana María Sosa de Colmán	Dirección General de Auditoría Interna
9	SP Marlene Dominguez Villamayor	Dirección General de Auditoría Interna
10	Lic. Gloria María Ojeda Díaz	Dirección General de Auditoría Interna
11	Abg. Zulma Peralta de Acosta	Dirección de Medio Ambiente
12	Abg. Adriana Maidana	Dirección de Medio Ambiente
13	Lic. Teresa Villordo	Secretaría Privada
14	Abg. Juan Melgarejo	Secretaría General
15	SP Alexis Andrés Bogado	Dirección Coordinación de Expedientes
16	SP Marta Jara de González	Dirección Coordinación de Expedientes
17	SP Sonia Jara	Dirección Coordinación de Expedientes
18	Lic. Luisa Rosmeuri Moreno	Dirección Coordinación de Expedientes
19	SP Teodoro Menchaca Vega	Dirección General de Infraestructura y Patrimonio
20	SP Jorge Antonio Mosqueda Vega	Dirección General de Informática y Comunicación
21	SP Liz Rocío Giménez	Dirección de Decretos y Resoluciones
22	Abg. Ema Tatiana Chena	Dirección de Decretos y Resoluciones
23	Lic. Librada Daniela Riveros Mendoza	Dirección General de Auditoría Interna
24	SP Javier González Arrúa	Dirección General de Infraestructura y Patrimonio
25	SP Augusto Milciades Talavera Villalba	Dirección General de Administración y Finanzas
26	Lic. María Alejandra Acosta Marecos	Dirección General de Administración y Finanzas
27	SP Victor Maldonado Trinidad	Dirección General de Talento Humano
28	SP Justo Rafael Díaz Ruiz	Dirección General de Administración y Finanzas
29	SP Victor Manuel Palacios Alvarenga	Dirección de Decretos y Resoluciones
30	Abg. José Marcelo Sosa	Unidad de Transparencia y de Anticorrupción
31	SP Edith Yolanda Vega Aren	Dirección General de Talento Humano
32	Lic. Rebeca Rodríguez Garcete	Dirección Archivo Central



GRAL DIV (R) ROGELIO CAÑO MENDOZA
Secretario General

Proyecto

“Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

ÍNDICE TEMÁTICO

1. Presentación del Proyecto
2. Conceptos Generales
3. Código de Ética de la Institución.
4. Resolución de Casos.
5. Preguntas del Auditorio.
6. Vídeo instructivo sobre Falta de Ética Profesional.
7. Preguntas del Auditorio.
8. Resultados parciales de la encuesta.



Proyecto

“Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)



Conceptos Generales

- 1) **Servidor Público:** Persona física que presta temporal o permanentemente servicios dentro de la administración pública, con facultad para tomar decisiones dentro de las atribuciones de su cargo.
- 2) **Ética:** Es un sistema de principios morales que afecta cómo las personas toman decisiones y llevan sus vidas. Se refiere a lo que es bueno para los individuos y la sociedad; y, también se describe como filosofía moral.
- 3) **Compromiso:** Obligación contraída por una persona que se compromete a algo.

Proyecto

“Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)



Conceptos Generales

4. Equidad: Se trata de que cada uno de nosotros obtenga lo que necesitamos para sobrevivir o tener éxito (acceso a oportunidades, redes, recursos y apoyos) en función de dónde estamos y hacia dónde queremos ir.

5) Transparencia: Se refiere específicamente a los procedimientos a través de los cuales las instituciones desempeñan sus funciones.

Proyecto

“Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)



Intervenciones del Auditorio

Las aportaciones del auditorio coincidió con los resultados obtenidos en la Encuesta, en lo relacionado a Reconocimiento y Desarrollo Profesional, reactivos que tuvieron menor porcentaje, del 60% y 65%, respectivamente.

Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

Publicación en las páginas oficiales de la Institución: Twitter y sitio web del Ministerio de Defensa Nacional



MOTENONDEHA
Tetã Nangareko
Ministerio de
DEFENSA NACIONAL

TETÃ REKUÁI
GOBIERNO NACIONAL

Paraguay
de la gente

Portada Ministerio Dependencias Galeria Noticias MECIP Servicios Políticas Contacto Ley 5282/14

Funcionarios del MDN recibieron charla sobre Ética, Equidad y Transparencia



En el Salón de las Banderas tuvo lugar la socialización del Proyecto denominado “Servidores Públicos comprometidos con la Ética, Equidad y Transparencia (EET), dirigida a funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional y dictada por la Lic. Marcelina Recalde.

Dicho proyecto es una iniciativa conjunta del Centro de Estudios Superiores para la Ética, Equidad y Transparencia de la Universidad Nacional de Asunción (CESEET) y la Universidad Rutgers de Nueva Jersey, Estados Unidos de América, cuya finalidad es la de concienciar a los funcionarios públicos y desarrollar competencias en materias de liderazgo, ética, equidad y transparencia a fin combatir y mitigar las prácticas de corrupción.

Presentación y Seguimiento del Proyecto “Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

Publicación en las páginas oficiales de la Institución: Twitter y sitio web del Ministerio de Defensa Nacional



“Servidores Públicos comprometidos con la EET” (Ministerio de Defensa Nacional)

Actividades en proceso:

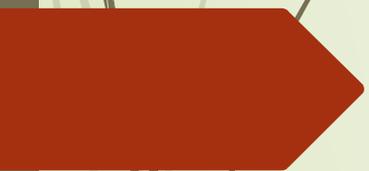
- Revisión del Código de Ética Institucional, que fuera aprobado por Resolución Ministerial N° 232/2018.
- Socialización del Código de Ética actualizado, con el apoyo de la Unidad de Anticorrupción y Transparencia de la Institución y la Dirección General del Talento Humano.
- Trabajar en coordinación con el Comité de Ética de la Institución, Comité que forma parte del MECIP (Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades Públicas para las capacitaciones sobre temas de Ética y Transparencia.



¡MUCHAS GRACIAS!



**AVANCE DEL PROYECTO COMUNITARIO
SERVIDORES PÚBLICOS
COMPROMETIDOS CON LA EET**



Cluster: GOBIERNO 2