

RELATORÍA¹

Taller de ética e integridad en la defensa jurídica del Estado (PRODOC)

Ponentes	Fecha
Pedro Costa Echevarria	29 y 30 de abril

Los días 29 y 30 de abril de 2024 se llevó a cabo de forma híbrida el “Taller de ética e integridad en la defensa jurídica del Estado (PRODOC)”.

El objetivo principal de esta actividad académica fue brindar a los operadores del SADJE de las procuradurías públicas especializadas en extinción de dominio, crimen organizado y delitos de corrupción de las regiones de Cusco, Madre de Dios y Puno información relevante sobre el marco normativo y el modelo de integridad pública, a fin de que puedan alinearse a las disposiciones contenidas en la Ley n.º 27815, Ley del Código de ética en la función pública. Para lograrlo, se profundizó en los conceptos de “ética” e “integridad”, se desarrollaron casos prácticos, se analizaron los riesgos que afectan la integridad pública y se describieron los canales y procedimientos para denunciar presuntos actos de corrupción.

A continuación, se presentará un resumen de la información compartida durante el desarrollo del evento académico.

1. Conceptos básicos y problemas prácticos:

Para establecer las bases del comportamiento ético de los operadores del SADJE en diversas circunstancias relacionadas a la función pública, se debe tener en cuenta qué se entiende por problema ético.

Un problema ético surge cuando un servidor público se enfrenta a la necesidad de tomar una decisión que priorice los valores inherentes del servicio público. Los valores definidos por la entidad, así como las normas y reglas establecidas por ella, ofrecen una guía para afrontar situaciones éticas complejas.

Por otro lado, un dilema ético representa una situación compleja donde entran en conflicto los valores personales e institucionales que son determinantes para la toma de decisiones. En este tipo de situaciones pueden existir varias alternativas, pero ninguna resulta completamente ética. En otras palabras, tomar una decisión y promover un valor implica sacrificar otro que también es deseable. En esa línea, dado que no existen soluciones perfectas, es preciso generar un modelo que pueda ser útil.

¹ Relatoría elaborada por José Javier Oblitas Altamirano.

a. Gestión de problemas y dilemas éticos

Para tomar decisiones públicas de manera adecuada, es crucial reconocer dos aspectos fundamentales: primero, que el interés es una preferencia que influye en nuestras acciones y, segundo, que los servidores públicos pueden tener intereses particulares, pero su deber principal es velar por el interés público.

Para poder conciliar ambos aspectos, debemos tener en cuenta que el problema no radica en contar o no con un vínculo o interés en particular. El problema se presentará siempre y cuando se permita que estos intereses (familiares, comerciales, laborales, institucionales o políticos) entren en contraposición con el interés general que se confía a la Administración pública.

b. Tipos de conflictos de intereses

Existen tres tipos de conflictos de intereses. El primero de ellos es el **conflicto de intereses real**, que surge cuando un funcionario público es consciente de un interés privado (ya sea económico, amical, familiar, entre otros) que podría influir en su desempeño y ejercicio de sus funciones públicas. Este tipo de conflicto se identifica cuando el funcionario público se encuentra en una situación en la que debe ofrecer su juicio profesional, pero al mismo tiempo tiene un interés personal que podría influir en ese juicio.

El segundo es el **conflicto de intereses potencial**, que se presenta cuando el funcionario puede prever que, eventualmente, algún interés personal podría influir en el ejercicio de sus funciones, aunque aún no lo haya hecho. Es decir, este tipo de conflicto se identifica cuando el servidor público tiene un interés particular que podría influir en su juicio profesional; aunque no se encuentre en una posición donde deba ejercerlo, podría surgir en el futuro.

El tercero es el **conflicto de intereses aparente**, que ocurre cuando personas bien informadas consideran que existe una percepción o aprehensión razonable de que se están produciendo situaciones de conflictos de intereses. Este tipo de conflicto se resuelve ofreciendo toda la información necesaria para demostrar que no hay ningún conflicto de interés, ya que el funcionario público no cuenta con un interés particular que pueda influir en su juicio profesional.

Para poder profundizar en los conceptos de conflictos de intereses, a continuación se presentan algunos casos prácticos para su identificación:

<p>Caso I: En la adjudicación de un contrato público, el representante legal de la empresa tiene los mismos apellidos que el titular del órgano de contratación. Sin embargo, estas personas no tienen ninguna relación familiar.</p>	<p>Conflicto de intereses aparente</p>
<p>Caso II: Un servidor público ha sido nombrado miembro de una mesa de contratación pública y una de las empresas licitadoras que presenta una oferta es la empresa donde trabaja su esposa.</p>	<p>Conflicto de intereses real</p>

<p>Caso III: Una ingeniera que ganó una plaza como jefa de sistemas de información en una universidad pública está a punto de asumir su cargo. Entre sus responsabilidades está presidir la mesa de contratación permanente de bienes y servicios de tecnología de la información y la comunicación. Sin embargo, su esposo es socio en una empresa de consultoría tecnológica. Esto plantea un posible conflicto de intereses, ya que en su rol como jefa de sistemas tendrá que decidir sobre la contratación de servicios tecnológicos, y como presidenta de la mesa de contratación deberá evaluar ofertas en futuras licitaciones, en las cuales la empresa de su esposo podría participar.</p>	<p>Conflicto de intereses potencial</p>
---	---

c. Modelo de toma de decisiones

Es importante prevenir y gestionar los conflictos de intereses personales, organizacionales e institucionales para evitar que los funcionarios públicos cometan delitos de corrupción y vulneren las normas del Estado peruano. Para lograrlo, es esencial aplicar un **modelo de toma de decisiones éticas** que incorpore los siguientes **componentes** necesarios para que los empleados actúen con el máximo rigor ético:

- **Sensibilidad moral:** Reconocer la presencia de dilemas éticos.
- **Juicio (razonamiento) moral:** Ser capaz de discernir cuál es la opción más ética.
- **Motivación moral:** Sentir la inclinación hacia lo que es moralmente correcto.
- **Carácter:** Poseer la capacidad de traducir el juicio ético en acciones concretas.

La ausencia de alguno de estos componentes podría permitir que los servidores públicos incurran en comportamientos corruptos, lo que dificultará garantizar un comportamiento ético.

d. Niveles del modelo de toma de decisiones éticas:

El modelo se estructura en cuatro partes:

- **Descripción:** Clarificar los hechos y evaluar los intereses involucrados en la situación.
- **Análisis:** Identificar las normas jurídicas pertinentes y determinar las responsabilidades según la función y posición.
- **Reflexión:** Examinar el dilema desde perspectivas éticas diversas y listar las posibles opciones.
- **Decisión y seguimiento:** Seleccionar la mejor alternativa, proporcionar una justificación lógica, y evaluar y ajustar la decisión conforme a los resultados.

2. Ética e integridad en la función pública

La Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, sirve como referencia fundamental y adecuada para establecer los principios, deberes y prohibiciones específicos de cada entidad, en base a los siguientes preceptos:

Principios	Deberes	Prohibiciones
<ol style="list-style-type: none"> 1. Respeto 2. Probidad 3. Eficiencia 4. Idoneidad 5. Veracidad 6. Lealtad y obediencia 7. Justicia y equidad 8. Lealtad al Estado de Derecho 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Neutralidad 2. Transparencia 3. Discreción 4. Ejercicio adecuado al cargo 5. Uso adecuado de los bienes del Estado 6. Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener intereses en conflicto 2. Obtener ventajas indebidas 3. Realizar actividades de proselitismo político 4. Hacer mal uso de información privilegiada 5. Presionar, amenazar y acosar

Estos principios, deberes y prohibiciones son importantes para que las instituciones públicas se desarrollen conforme al interés, función e integridad pública.

El interés público se relaciona con lo que beneficia a todos; equivale al interés general de la comunidad. Su satisfacción constituye uno de los fines del Estado y justifica la existencia de la organización administrativa.

La función pública es la actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Finalmente, la integridad pública es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueven y protegen el desempeño ético de la función pública.

De este modo, los funcionarios y servidores de la función pública, incluidos los funcionarios del SADJE, deben desempeñarse cultivando valores que salvaguarden los intereses públicos y estableciendo mecanismos para garantizar la defensa jurídica del Estado, lo cual implica (i) adquirir conocimientos y competencia, (ii) demostrar honestidad e integridad, (iii) actuar con cortesía y respeto, (iv) mantener objetividad, neutralidad y ecuanimidad, y (v) mostrar compromiso y responsabilidad.

3. Integridad pública

El modelo de integridad es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Este modelo está conformado por nueve componentes: (i) encargado del modelo, (ii) compromiso de la alta dirección, (iii) gestión de riesgos, (iv) política de integridad, (v) transparencia, (vi) controles, (vii) comunicación y capacitaciones, (viii) canal de denuncias, y (ix) supervisión y mantenimiento.

El modelo estándar de integridad fue creado mediante la promulgación de diversas normas. Entre ellas, el Decreto Supremo n.º 092-2017-PCM, que aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción; el Decreto Supremo n.º 044-2018-PCM, que aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción; y la Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.º 002-2021-PCM/SIP, que aprobó los lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.

Para implementar este modelo en las instituciones públicas de manera progresiva y permanente, se debe establecer un plan de trabajo y para ello es necesario considerar cinco fases: (i) cumplimiento normativo e institucionalización, primera fase en la cual se modifica el R.O.F. de la entidad, adicionando la integridad y ética como objetivos institucionales y se crea una oficina de integridad; (ii) aplicación e implementación a través de un plan de integridad y lucha contra la corrupción, adicionando actividades de sensibilización sobre la política de integridad para el personal que labora en la entidad, mecanismos de recepción de denuncias y medidas de protección al personal denunciante; (iii) consolidación de la implementación, identificando sus posibles debilidades o limitaciones en el proceso para contribuir con al óptimo desarrollo del modelo, iv) evaluación de resultados del proceso, debido a que permite contar con información para asegurar el éxito de la implementación del modelo de integridad y desarrollar una mejor estrategia de prevención de la corrupción; (v) evaluación de impacto sobre la efectividad del modelo implementado.

Una vez implementado, el modelo debe fortalecerse para lo cual se debe seguir tres pasos: (i) planificación del modelo de integridad a implementarse en la institución, conforme a los datos recabados en la evaluación de impacto, (ii) desarrollo de los componentes del modelo de integridad en forma conjunta y complementaria de acuerdo a los resultados de la evaluación de impacto y (iii) seguimiento con reportes anuales sobre el modelo de integridad implementado para posteriores modificaciones conforme al desarrollo de la institución.

4. Riesgos que afectan la integridad pública

Para gestionar de manera adecuada los riesgos que ponen en peligro la integridad pública, es esencial tener en cuenta la guía para gestión de riesgos que afectan la integridad pública, aprobada mediante la Resolución n.º 01-2023-PCM/SIP. Esta guía, elaborada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros con la asistencia técnica del Programa GFP Subnacional de la Cooperación Suiza – SECO, proporciona un marco detallado para abordar estos riesgos. Puede acceder a la guía [aquí](#).

La gestión de riesgos abarca tanto los procesos operativos o misionales como los procesos de soporte que facilitan el cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas. Es fundamental que al comprender los riesgos, tal como lo señala la guía, se comunique y capacite al personal (ya sea de Alta Dirección, conductor y técnico), estableciendo canales de comunicación, diseñando campañas de sensibilización, asegurando la adquisición de habilidades y conocimientos relevantes, estableciendo programas de formación y manteniendo actualizada la información sobre el tema.

5. Canales y procedimiento de denuncias por presuntos actos de corrupción

Cualquier persona, incluidos los servidores públicos, pueden denunciar presuntos actos de corrupción cometidos por cualquier funcionario público, sin importar su régimen laboral. Sin embargo, las denuncias realizadas no pueden ser falsas, reiterativas, carentes de fundamento y sobre hechos previamente denunciados.

Existen seis canales para denunciar actos de corrupción. Los dos primeros son canales presenciales y los cuatro últimos, no presenciales.

- Mesa de partes: se presenta la denuncia en la sede central de la PGE, mediante el formulario de denuncias o escrito elaborado por el denunciante
- Verbal: se presenta directamente ante la Unidad Funcional de Integridad Institucional. En este, el servidor civil responsable recibe la denuncia en el formulario de denuncias.
- Plataforma única de denuncias ciudadanas: formulario electrónico disponible en el portal institucional de la PGE. Puede ingresar [aquí](#).
- Mesa de partes virtual: a través del correo electrónico [Atencion denuncias PGE](#)
- Telefónica: a través del teléfono (01) 748-5417 anexo 103 a cargo de la Unidad Funcional de Integridad Institucional.

En base a la información proporcionada, se espera que los operadores del SAJDE puedan analizar situaciones legales y éticas complejas, así como identificar posibles dilemas éticos y evaluar diversas opciones de acción.

Las personas interesadas en publicar en este boletín de opinión jurídica podrán enviar sus textos al correo electrónico cfc08@pge.gob.pe, indicando en el asunto "Envío de texto - Perspectivas".

Revisa la guía de autores [aquí](#).
Deja tus datos [aquí](#).