



Fe y Alegría
GUATEMALA

Política de Ética y Transparencia

MAYO 2026



La presente Política de Ética y Transparencia traduce la misión de Fe y Alegría en **compromisos verificables, responsabilidades claras y canales confiables de rendición de cuentas.**

Su propósito es **cuidar bienes y relaciones, fortalecer la confianza y garantizar una gestión educativa íntegra en todos los niveles:**

Casa Nacional, comunidades educativas y otros espacios.

CRÉDITOS

Autor

Fundación Educativa Fe y Alegría

Equipo Editorial

Dirección

P. Francisco José Iznardo Almiñana S.J.

Coordinación y Edición

Karen Avendaño Martínez

Blanca Elizabeth Gutiérrez Flores

Leisli Rocío Villagran Castellanos

Validación

Wendy Johana Pérez Sánchez

Maria Eugenia Martínez Marroquín

Anita Imelda Maza Polo

Victoria Isabel Xicay Muj

Luis Alberto López Morataya

Jorge Manuel González Conteras

Edvin Arnulfo Sagastume Asencio

Diseño y Diagramación

Christian Ottoniel Zúñiga Dávila

Archivo Fotográfico

Fundación Educativa Fe y Alegría Guatemala

Política de Ética y Transparencia



Fe y Alegría
GUATEMALA

Contenido

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 2 |
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| I. MARCO CONCEPTUAL | 4 |
| 1. Política | 6 |
| 2. Normatividad | 6 |
| 3. Gestión Ética | 6 |
| 4. Transparencia | 6 |
| 5. Conflicto de Intereses | 6 |
| 6. Rendición de Cuentas | 6 |
| 7. Control Interno | 7 |
| 8. Cumplimiento | 7 |
| 9. Corrupción | 7 |
| 10. Anticorrupción | 7 |
| 11. Fraude | 7 |
| 12. Responsabilidad | 7 |
| 13. Delito | 7 |
| 13.1. Delitos y Conductas Específicas | 8 |
| II. MARCO INSTITUCIONAL | 9 |
| III. ELEMENTOS SUSTANTIVOS DE LA POLÍTICA | 12 |
| 1. Objetivos | 12 |
| 1.1. Objetivo General | 12 |
| 1.2. Objetivo Específico | 12 |
| 2. Principios | 12 |
| 2.1. Principio de Discernimiento en Común | 12 |
| 2.2. Principio de Transparencia | 13 |
| 2.3. Principio de Corresponsabilidad | 13 |
| 2.4. Principio de Respeto y Dignidad Humana | 13 |
| 2.5. Principio de Equidad | 13 |
| 2.6. Principio de Justicia Social | 13 |
| 2.7. Principio de Integridad | 13 |
| 2.8. Principio de No Represalia | 14 |
| 2.9. Principio de Confidencialidad | 14 |
| 3. Alcance | 14 |
| 4. Vigencia | 14 |
| IV. ESTRUCTURA PARA LA IMPLEMENTACIÓN | 15 |
| 1. Compromisos y Acciones | 15 |
| 2. ¿Qué se espera del (de la) colaborador (a) de Fe y Alegría Guatemala? | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1. En cuanto a comportamiento ético y relaciones interpersonales..... | 15 |
| 2.2. En cuanto a la gestión de recursos..... | 16 |
| 2.3. El (la) colaborador (a) de Fe y Alegría Guatemala muestra transparencia cuando..... | 16 |
| 3. Promoción | 17 |
| 4. Prevención | 17 |
| 5. Actualización, Evaluación y Monitorero..... | 18 |
| 5.1. Análisis y Mitigación de Riesgos | 18 |
| 6. Cumplimiento | 19 |
| 6.1. Cumplimiento | 19 |
| 7. Reporte y Respuesta..... | 20 |
| 7.1. Buzón de Reporte..... | 20 |
| 8. Ruta de Respuesta ante un Reporte | 21 |
| 9. Investigación..... | 23 |
| 9.1. Acciones Restaurativas..... | 23 |
| V. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENTE | 24 |
| 1. Niveles de Implementación..... | 24 |
| 1.1. Centros Educativos..... | 24 |
| 1.2. Casa Nacional | 24 |
| 2. Roles y Responsabilidades | 24 |
| 2.1. Colaboradores, Voluntarios, Consultores y/o cualquier Persona que por su cargo se relacione directamente con Fe y Alegría Guatemala... 24 | |
| 2.2. Asamblea General..... | 25 |
| 2.3. Dirección General y su Consejo de Dirección..... | 25 |
| 2.4. Personal Responsable de la Gestión / Ejecución de Recursos Económicos y Materiales..... | 25 |
| 3. Roles Específicos para la Implementación de la PET | 26 |
| 3.1. Equipo de Cumplimiento..... | 26 |
| 3.2. Oficina de Cumplimiento (Auditoría Interna)..... | 26 |
| 3.3. Gestión de Ética y Transparente de Centros Ed. | 27 |
| VI. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PET | 28 |
| REFERENCIAS | 29 |
| ANEXOS..... | 30 |
| Anexo A: Compromiso con la Ética y Transparencia..... | 31 |
| Anexo B.1: Formato de Análisis y Mitigación de Riesgo..... | 32 |
| Anexo B.2: Plan de Trabajo para la Mitigación de Riesgo | 34 |
| Anexo C.1: Formato de Reporte | 36 |
| Anexo C.2: Formato de Informe | 37 |
| Anexo D: Evaluación de la Implementación de la PET..... | 38 |

PRESENTACIÓN

La Fundación Educativa Fe y Alegría de Guatemala está comprometida con la transformación de nuestra sociedad a través de la educación integral de la niñez, adolescencia y juventud de nuestro país. Para lograr este fin necesitamos profundizar en nuestro modo de proceder y adecuarlo a nuestros ideales como obra de la Compañía de Jesús y movimiento de Educación Popular y Promoción Social. La presente **Política de Ética y Transparencia** es un paso más en el compromiso de hacer que nuestro apostolado educativo esté permeado por la ética que brota de la espiritualidad ignaciana y trata de dignificar a todas las personas con las que trabajamos y a las que servimos.

La construcción de este documento ha sido un esfuerzo colectivo de escucha de las inquietudes y los sentires de diversos equipos pero también de las personas a las que servimos mediante una educación pública y de calidad. Se ha conformado una comisión que ha dinamizado este esfuerzo honesto de reflexión y análisis para actualizar un documento en el que todas las personas que formamos parte de esta gran familia de Fe y Alegría nos sintamos comprometidos a *"hacer el bien"* pero *"haciéndolo bien"*. Al formular esta política **nos comprometemos con un modo de proceder que es testimonio de Fe y Justicia, tal como el apostolado educativo de la Compañía de Jesús ha defendido siempre.**

Esta Política de Ética y Transparencia es una herramienta para superar las ambigüedades en las relaciones humanas y los procedimientos, de manera que cada día nos acerquemos más al modo de Jesús que *"pasó por el mundo haciendo el bien"*.

Esperamos que esta política no se quede solo en un documento sino que nos lleve a un proceso de conversión y compromiso de todas las personas que formamos parte de esta Fundación Educativa; que no se quede en bonitas palabras sino que nuestro actuar sea un testimonio de una praxis honesta, ética y transparente.

Pedimos al Dios de Jesús que nos dé sabiduría y valentía para que con decisión y sin temor sepamos aplicar de manera rigurosa y fraternal esta declaración que no solo es de buenas intenciones sino de conversión y compromiso verdadero.



P. Francisco Iznardo SJ
Director General Fe y Alegría Guatemala

INTRODUCCIÓN

Fe y Alegría Guatemala, en su compromiso con la educación popular y la transformación social, reconoce que la ética y la transparencia son pilares fundamentales para la construcción de una gestión educativa que dignifique a las personas y fortalezca la confianza de las comunidades. En un país donde la corrupción y la falta de acceso a servicios públicos con calidad siguen marcando la vida de miles de niñas, niños y juventudes, por la falta de acceso a derechos y mala calidad de vida, la presente Política de Ética y Transparencia (identificada como PET en el documento), busca garantizar que cada acción institucional se realice con justicia, honestidad y apertura, poniendo siempre en el centro a las personas en situación de vulnerabilidad.

La Política de Gestión Ética y Transparente (PET) de Fe y Alegría Guatemala es una actualización de la elaborada en 2016. Es un instrumento que orienta el actuar de todos sus colaboradores, asegurando coherencia entre misión, visión y valores institucionales. Se fundamenta en la pedagogía ignaciana, en el Ideario de Fe y Alegría, en la educación popular y en los principios de la Compañía de Jesús, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad, la corresponsabilidad y el discernimiento en común. Con esta política, se busca normar procedimientos, y cultivar actitudes éticas que inspiren confianza, fomenten relaciones respetuosas y garanticen una gestión transparente en beneficio del bien común y de la dignidad humana.

I. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual establece las categorías y definiciones fundamentales que sustentan esta política. A través de ellas, se clarifican los principios y prácticas que orientan la gestión institucional de Fe y Alegría Guatemala. Estos conceptos: política, normatividad, gestión ética, transparencia, rendición de cuentas, entre otros, permiten comprender de manera integral los compromisos asumidos por la institución y constituyen la base para la implementación coherente y responsable de la presente política.

**EDUCACION
QUE TRANSFORMA VIDAS**



1. Política

Es la guía estratégica que traduce la misión, visión y valores institucionales en acciones concretas para administrar bienes, servicios y recursos de manera ética y transparente. Obliga a toda la comunidad educativa y la Casa Nacional a actuar conforme a normas y principios.

2. Normatividad

Son las reglas y principios que regulan la conducta del personal de Fe y Alegría, en coherencia con los valores institucionales y la legislación nacional. Incluye cómo prestar servicios, cuidar el patrimonio, rendir cuentas y resolver conflictos de intereses, siempre orientados a la justicia.

3. Gestión Ética

Es el sistema de procesos y buenas prácticas que integran valores y principios en la vida diaria de la institución. Se concreta en códigos de ética, auditorías y certificaciones que fortalecen la cultura ética y la permanencia de la institución.

4. Transparencia

Significa que la información sobre recursos, decisiones y resultados es accesible, clara y veraz para los grupos de interés. Implica actuar con sinceridad y honestidad, evitar conflictos de interés y justificar las decisiones en la misión y visión institucional.

5. Conflicto de Intereses

Ocurre cuando una decisión se ve influida por intereses personales por encima de los institucionales. Debe prevalecer siempre el bien común. La regulación busca prevenir sobornos, nepotismo, tráfico de influencias y otros ilícitos.

6. Rendición de Cuentas

Es el deber de todo colaborador reportar sus acciones y el uso de recursos económicos, humanos, bienes y servicios. Se realiza mediante controles internos, auditorías, perfiles de contratación adecuados, sistemas de inventario y mecanismos de atención a quejas y sugerencias.

7. Control Interno

Conjunto de prácticas para promover transparencia, eficiencia y resguardo de recursos, asegurando información financiera y administrativa clara.

8. Cumplimiento

Proceso para aplicar buenas prácticas éticas y legales, identificando riesgos y estableciendo mecanismos de prevención y control. Comprende el respeto a normas externas (leyes) e internas (códigos de ética y protocolos).

9. Corrupción

Actos ilícitos que una persona comete aprovechando su cargo para obtener beneficios personales. Aplicación en FyA: Cualquier conducta que use recursos o posición para beneficio propio será investigada y sancionada.

10. Anticorrupción

Conjunto de acciones, herramientas y compromisos para prevenir y limitar actos de corrupción. Aplicación en Fe y Alegría: Políticas preventivas, formación, canales de denuncia y sanciones claras.

11. Fraude

Es la acción deliberada de engañar para obtener un beneficio indebido en perjuicio de la institución y/o de alguna persona.

12. Responsabilidad

Los actos ilícitos generan consecuencias jurídicas, tanto para las personas como para la institución. Tipos de responsabilidad:

1. Responsabilidad individual directa (autoría).
2. Responsabilidad por complicidad.
3. Responsabilidad por encubrimiento (omisión de denuncia).

13. Delito

Acción u omisión tipificada por la ley penal que conlleva sanción. Todo lo anterior que viola la normativa puede ser delito.

13.1. Delitos y Conductas Específicas

13.1.1. Corrupción en la información y registros

1. Destrucción de registros informáticos.
2. Alteración de registros informáticos.
3. Uso indebido de información.
4. Estafa mediante informaciones contables.

13.1.2. Violaciones de marcas y propiedad intelectual

1. Violación a los derechos de marca.
2. Violación a derechos de autor y conexos.

13.1.3. Falsedad material y falsedad ideológica

1. Falsedad Material: falsificación de documentos.
2. Falsedad Ideológica: alterar el contenido de un documentos, declaraciones falsas en un documentos, de manera que su forma sea auténtica pero su contenido sea falso.

13.1.4. Uso de documentos falsificados/ Falsificación de documentos privados/ Supresión u ocultación de documentos.

13.1.5. Falsificación de distintivos para vehículos: Autorizar o usar distintivos institucionales en vehículos con uso indebido.

13.1.6. Corrupción en la gestión de recursos y delitos patrimoniales.

1. Malversación: Usar bienes o fondos para fines distintos a los asignados.
2. Enriquecimiento ilícito: Incremento patrimonial injustificado por razón del cargo.
3. Cobro ilegal de comisiones / Cobro indebido: Solicitar o autorizar pagos o comprobantes ficticios.
4. Extorsión / Chantaje: Obligar a alguien a entregar dinero o favores mediante amenazas.

5. Estafa / Casos especiales de estafa. Incluye simulación de contratos, recaudaciones no autorizadas, cobrar sueldos no devengados, etc.
6. Apropiación y retención indebidas: Ocultar bienes o dinero que se debe devolver.
7. Daño: Deteriorar intencionalmente bienes de la institución.

13.1.7. Corrupción en la gestión institucional y del personal.

1. Abuso de autoridad: Quien aprovecha su cargo para perjudicar o presionar a un subordinado.
2. Nepotismo: Favorecer a familiares o amigos en contrataciones.
3. Incumplimiento de deberes / Usurpación de atribuciones: Omitir funciones o ejercer funciones que no corresponden.
4. Calumnia / Injuria: Acusar falsamente a alguien de un delito o desprestigiarle.

II. MARCO INSTITUCIONAL

La política de Ética y Transparencia se fundamenta en documentos institucionales, Federativos y de la Compañía de Jesús que hacen alusión a orientaciones en el actuar ético y transparente de la Fundación Educativa Fe y Alegría. Dentro de estos están el Plan Estratégico 2025-2027, el Reglamento Interior de Trabajo, el Plan Federativo, las preferencias Apostólicas Universales, la Pedagogía Ignaciana.

Se cita en la Política de Gestión Ética y Transparente 2016 que una política de este tipo "exige la práctica de la ética, en primera y tercera persona. Tal afirmación supone una actitud congruente y transparente entre el pensar y el actuar. Esto implica una actitud de vida impecable y estar de acuerdo a participar en procesos de evaluación para garantizar la calidad en los resultados de la tarea educativa, en lo individual y colectivo".

El Plan Estratégico de Fe y Alegría 2025-2027 incluye en el objetivo específico 4, la necesidad de "reformular e implementar la Política Institucional de Gestión y Ética Transparente". Este objetivo específico responde al interés de "desarrollar una cultura organizacional ética, comprometida con la inclusión y la equidad de género". Es esta cultura de igualdad de derechos, procesos transparentes, personas comprometidas y gestiones honestas las que dan credibilidad a la Fundación. La credibilidad genera confianza para la creación de redes, ampliar la oferta de servicios que contribuyen a la educación de calidad en áreas vulnerables. Permite también, crear un clima agradable y de confianza donde todo colaborador se siente motivado e identificado con la Fundación.

Estos objetivos están también alineados con el Plan Global de Prioridades Federativas 2021-2025 pues al hablar de transformación se refiere a la deconstrucción de discriminaciones y violencias en el ámbito educativo, social y laboral lo que promueve la igualdad, equidad, inclusión y respeto de género desde el enfoque de derechos y en conexión con la espiritualidad ignaciana. Especifica en la página 30 que la "transformación nos implica como movimiento de educación popular, transformamos-transformándonos".

Las Preferencias Apostólicas Universales, exponen que "una dimensión necesaria de nuestra conversión es asumir la responsabilidad de la búsqueda y adecuada administración de los recursos económicos y financieros para sustentar la puesta en práctica del servicio apostólico".

La Política de Ética y Transparencia de la Universidad Rafael Landívar cita el Código de Conducta de la Compañía de Jesús en España (CCSJE) en la página 12, "el buen ejemplo de honestidad y virtud, mediante acciones más que pronunciamientos, será el sello característico de quien colabora o desee colaborar en las obras apostólicas: esto, como actual resonancia de las instrucciones que dio san Ignacio a los jesuitas enviados a determinadas misiones".

En el CCSJE y en la Política de Ética y Transparencia de la Universidad Rafael Landívar citan algunos valores que coinciden con los de Fe y Alegría. Estos se enuncian a continuación.



(1) Trato digno y respetuoso con las personas (CCSJE p. 7).

1. El respeto y el trato digno a las personas, así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria, constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.
2. Nadie será discriminado(a), desfavorecido(a) o beneficiado(a) en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de las y los trabajadores.

(2) Administración de bienes (CCSJE p. 12).

1. Los(as) directores(as) y responsables de las distintas instituciones deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, no como dueños(as) que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como mandatarios(as) que deben administrar, conforme a las leyes de la Iglesia y de la Compañía, los bienes que les han sido confiados.
2. Asimismo, todas y todos los directores y responsables de las instituciones deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de bienes de las instituciones y, especialmente, en las inversiones de capital, cuiden de la calidad

ética de estas y de que en ellas no se falte a la justicia social o no se ponga el debido cuidado en promoverla.

3. Los administradores y administradoras de las instituciones cumplirán fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la institución; ni dejar de anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias. .
4. Todos los registros contables deberán estar a disposición de las y los auditores internos y externos. .

(3) Utilización de instalaciones, equipos y servicios (CCSJE p. 13).

1. 1) Los bienes de las instituciones que forman parte de la Compañía están destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, nadie podrá apropiárselos y las instalaciones, equipos y servicios de la institución se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ningún empleado(a) o colaborador(a) podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del superior correspondiente.



El Reglamento Interior de Trabajo de la Fundación en el numeral 3, expone que se debe "observar buena conducta durante la prestación de los servicios". Se entiende que la buena conducta hace referencia a actitudes honestas, justas y transparentes. Las relaciones interpersonales cobran importancia pues al ser una institución educativa, estas deben ser emocionalmente equilibradas y sanas no solo en la escuela sino en todo proceso institucional.

El Paradigma Pedagógico Ignaciano que es la puesta en práctica de la Pedagogía Ignaciana, explica que la relación del profesor con sus alumnos es crucial para que este "crezca en los valores positivos". En Fe y Alegría todas y todos somos considerados educadores por lo que la relación con los otros es importante para formar en valores, resaltando en este caso la ética y la transparencia. Esta pedagogía aspira a la transformación para una sociedad más justa, fraterna, solidaria, donde se observen la generosidad y la claridad en todo el actuar.

La educación popular y la Pedagogía Ignaciana coinciden en que nuestras relaciones interpersonales y los procesos educativos y administrativos se deben caracterizar por una actitud honesta, franca, con capacidad para evaluar y reflexionar, asumiendo responsabilidad en la toma de decisiones buscando la autenticidad en todo lo que se realice.

El Decálogo de Fe y Alegría incluye principios que guían el actuar y proceder del Movimiento, exponiendo en su numeral 9 que "trabajamos por la justicia y la paz". Esto implica reflexionar sobre las causas que originan las situaciones de injusticia, comunicarnos con la sociedad y sensibilizarla. También nos invita a incidir ante instancias nacionales e internacionales desde el convencimiento de que la creación de estructuras nuevas hacen posible un mundo más humanizado es responsabilidad de todos y todas. Nuestra lucha por la justicia y la dignificación de la persona comienza por defender el derecho a una educación de calidad como bien público y por impulsar la universalización de la educación pública y gratuita como un deber de todos los Estados.

Este inciso hace énfasis en la dignificación de la persona que es un valor inherente a los seres humanos y no está condicionada de ninguna forma, ni física, ni intelectual, ni moralmente. Todos merecemos un trato que posibilite el desarrollo de manera plena simplemente por el hecho de ser personas. Somos dignos de merecer un buen trato que se refleja en un comportamiento ético y transparente.

III. ELEMENTOS SUSTANTIVOS DE LA POLÍTICA

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Promover la cultura ética y transparente en los diferentes procesos, relaciones y comportamientos de los colaboradores de la Fundación Educativa Fe y Alegría.

1.2. Objetivo Específico

1. Fortalecer la gestión transparente en el manejo de recursos financieros y no financieros.
2. Potenciar el hábito de rendición transparente de cuentas de los recursos administrados de acuerdo a la finalidad para la que fueron otorgados y/o adquiridos.
3. Propiciar las relaciones interpersonales positivas en la Fundación apoyando las conductas éticas y transparentes.

2. Principios

En la política de gestión ética y transparente de Fe y Alegría Guatemala, un principio es una orientación fundamental que inspira, guía y regula el comportamiento institucional y personal. Los principios expresan nuestra manera de entender y ejercitar la educación popular, practicar la educación transformadora y marcar el horizonte de cómo actuamos frente a los desafíos de la realidad. Son criterios permanentes que permiten tomar decisiones coherentes con nuestra misión, visión y valores, garantizando así una gestión justa, responsable y confiable.

Se dan a conocer a continuación, los principios que guían las decisiones, los procesos y los comportamientos de los colaboradores.

2.1. Principio de Discernimiento en Común

La gestión ética se fortalece en procesos de escucha, reflexión y toma de decisiones colectivas inspirados en el discernimiento ignaciano. Este principio permite integrar diversas miradas, valorar la experiencia de las comunidades y orientar las acciones hacia el bien mayor, en coherencia con la misión institucional.

2.2. Principio de Transparencia

Toda acción institucional debe realizarse con claridad y apertura, garantizando el acceso a la información y el manejo responsable de los recursos. La transparencia genera confianza, credibilidad y legitimidad dentro y fuera de la organización.

2.3. Principio de Corresponsabilidad

La gestión ética reconoce que cada persona y equipo en Fe y Alegría comparte la responsabilidad de cumplir la misión. Se promueve la participación activa de estudiantes, familias, educadores, comunidades y aliados estratégicos como sujetos corresponsables en la construcción del bien común.

2.4. Principio de Respeto y Dignidad Humana

Cada persona es reconocida como sujeto de derechos, con igual dignidad y valor. Este principio implica rechazar toda forma de violencia, discriminación o abuso, garantizando ambientes seguros, inclusivos y protectores, especialmente para personas en situación vulnerable.

2.5. Principio de Equidad

Supone brindar a cada persona las condiciones y oportunidades necesarias para su desarrollo pleno, reconociendo las diferencias y necesidades particulares. La equidad busca compensar desigualdades históricas y estructurales, asegurando igualdad real en el ejercicio del derecho a la educación y al trabajo digno.

2.6. Principio de Justicia Social

Orienta la acción institucional hacia la transformación de estructuras de exclusión y desigualdad desde los excluidos y empobrecidos, con el fin de contribuir a una sociedad más justa, solidaria y fraterna. Este principio implica priorizar a las poblaciones más vulnerables en los procesos educativos y comunitarios con su cultura propia.

2.7. Principio de Integridad

La coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace constituye la base de la confianza institucional. Este principio orienta a actuar con honestidad, rectitud y responsabilidad, rechazando cualquier forma de corrupción, conflicto de interés o abuso de poder.

2.8. Principio de No Represalia

El principio de no represalia garantiza que ninguna persona que realice un reporte, plantee una duda, participe en una investigación o colabore en un proceso relacionado con la Política de Ética y Transparencia sufrirá sanciones, amenazas, intimidaciones, hostigamiento o cualquier forma de trato adverso derivado de su participación. Este principio protege el derecho a expresar preocupaciones éticas con libertad y seguridad, fortaleciendo la confianza institucional y promoviendo una cultura donde la verdad, la justicia y el bien común prevalecen sobre el miedo. En coherencia con la educación popular, reconoce a todas las personas como sujetos de derechos y fomenta condiciones seguras para la participación activa, la corresponsabilidad y el discernimiento en común.

2.9. Principio de Confidencialidad

Establece que toda información relacionada con reportes, investigaciones, testimonios o datos personales será resguardada con rigor, manejada únicamente por las personas autorizadas y utilizada exclusivamente para los fines establecidos en la Política de Ética y Transparencia. Su propósito es proteger la dignidad, privacidad e integridad de todas las personas involucradas, evitando daños, juicios anticipados o exposiciones innecesarias. Este principio refuerza la transparencia responsable, la integridad institucional y el respeto a los derechos de las personas, asegurando procesos seguros, justos y confiables que promuevan ambientes educativos y laborales basados en el cuidado, la equidad y la justicia social.

3. Alcance

La Política de Ética y Transparencia está dirigida a todos los colaboradores de la Fundación Educativa Fe y Alegría Guatemala: directores, coordinadores pedagógicos, profesores, personal administrativo y de servicio, colaboradores de Casa Nacional y cualquier persona que coopere o preste sus servicios con la Fundación. El preciso cumplimiento es responsabilidad de todas y todos sin excepción alguna.

4. Vigencia

Esta política tiene vigencia desde el momento de su publicación en 2026 hasta el 2031.

IV. ESTRUCTURA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

1. Compromisos y Acciones

Fe y Alegría se compromete con la promoción de la Política de Ética y Transparencia para su implementación en todos los espacios.

Ver anexo A.

2. ¿Qué se espera del (de la) colaborador (a) de Fe y Alegría Guatemala?

2.1. En cuanto a comportamiento ético y relaciones interpersonales

1. Trata a todas las personas con respeto y evita cualquier forma de discriminación o violencia.
2. Brinda información clara y veraz.
3. Actúa de manera congruente entre lo que piensa, dice y hace.
4. Rechaza cualquier forma de corrupción, abuso de poder o conflicto de interés.
5. Trabaja colaborativamente entre equipo directivo, comunidad educativa, comunidad local y Casa Nacional.
6. Prioriza el bien común y la misión institucional.
7. Escucha, dialoga y participa en decisiones colectivas orientadas al bien mayor.
8. Garantiza que ninguna persona sufra consecuencias negativas por reportar hechos que falten a la ética.
9. Se abstiene de intimidar, presionar o desacreditar a alguien que presenta un reporte.
10. Favorece una cultura de confianza donde se promuevan prácticas éticas.
11. Evalúa el propio actuar y está dispuesto a mejorar continuamente.
12. Respeta y protege a quienes reportan situaciones que falten a la ética. Evita intimidación o presión.
13. Modela buenas prácticas.
14. Fomenta ambientes de justicia, cuidado y equidad.
15. No contrata familiares en el mismo lugar de trabajo.

2.2. En cuanto a la gestión de recursos

1. Mantiene registros, de sus gestiones y de todos los aspectos que corresponden a sus responsabilidades según el puesto asignado, completos y honestos.
2. Reporta adecuadamente el uso de recursos.
3. Deposita en la cuenta del centro educativo los ingresos de fondos privativos obtenidos por medio alquiler de parqueos, salones y otros.
4. Participa en auditorías internas, externas y controles.
5. Identifica y reporta posibles faltas a la Oficina de Cumplimiento.
6. Elabora procesos de mitigación de riesgos del centro educativo y la Casa Nacional.
7. Protege información sensible.
8. Utiliza bienes y materiales sólo para fines institucionales autorizados.
9. Facilita información, evidencias y participa honestamente en los procesos.

2.3. El (la) colaborador (a) de Fe y Alegría Guatemala muestra transparencia cuando...

1. Mantiene documentación exacta, actualizada y verificable.
2. Utiliza bienes y fondos sólo para fines autorizados y de forma sobria y justa.
3. No utiliza bienes y fondos de Fe y Alegría para fines personales.
4. Facilita documentos y pruebas en procesos de revisión.
5. Reporta de inmediato anomalías o riesgos identificados.
6. Respeta procedimientos de compras, registros y manejo de fondos establecidos en los Manuales y esta Política.
7. Evita favoritismos, discrecionalidad o decisiones poco claras.
8. Responde con apertura ante consultas o señalamientos.
9. Comparte información relevante con los equipos, Asociación de Padres y Madres de Familia -APAMCE- y autoridades correspondientes evitando ocultamientos.
10. Evita prácticas que generen dudas, como la duplicación de registros, el uso ambiguo de recursos o la falta de documentación.
11. Informa de inmediato cualquier irregularidad observada en su área o en la gestión institucional.
12. Modela conductas éticas y de transparencia en el trabajo diario y en las relaciones humanas.

3. Promoción

Para lograr la promoción plena de la PET se realizarán las siguientes acciones:

1. Acceso público y gratuito: la PET será de acceso público y gratuito a través de la página web de Fe y Alegría.
2. Distribución: la PET será distribuida de forma digital por medio de correo electrónico institucional y de forma impresa a través de mensajería, se garantiza que el 100% del personal cuente con un ejemplar impreso o digital de la PET.
3. Socialización: se realizará la socialización de la PET, en esta debe de participar el 100% del personal de Fe y Alegría. Asimismo, se contará con un espacio de socialización permanente dirigido a las personas que ingresen a la institución.
4. Formación permanente: la unidad de cumplimiento tendrá a su cargo desarrollar al menos dos acciones de formación dirigida a gestores de presupuestos, proyectos y equipos directivos, priorizando temáticas que se vinculen al desarrollo de la ética y transparencia.

4. Prevención

Fe y Alegría se compromete a la prevención de acciones contrarias a la ética y transparencia. Para esto Fe y Alegría realizará las siguientes acciones de prevención.

1. Asumir el compromiso de actuar con ética y transparencia: el personal de Fe y Alegría se compromete a conocer e implementar la PET, garantizando que su actuar se ajuste a la ética y transparencia.
Ver Anexo B.1
2. Contar con políticas y protocolos actualizados y claros. Fe y Alegría cuenta con políticas, protocolos, manuales y normativas que orientan la gestión institucional desde tres dimensiones:

i. Gestión Laboral: en esta dimensión se regula todo lo relativo a la relación laboral. Actualmente se cuenta con documentos orientativos como el Manual de Reclutamiento, Reglamento Interior de Trabajo y el Código de Conducta incluido en la Política de Protección Organizacional de la Niñez y Adolescencia -PONA- (pág. 32).

ii. Gestión Financiera: en la dimensión de gestión financiera se establecen las normas que orientan la ejecución de los recursos institucionales. Entre los

documentos que tenemos: la Política y Manual de Compras, Adquisiciones y Contrataciones.

iii. Gestión de salvaguarda y cuidado de la persona: en esta dimensión se ubican los compromisos y orientaciones institucionales para el cuidado integral de la persona. Se tendrá en cuenta el respeto evitando juicios y comentarios que le puedan afectar sabiendo que para Fe y Alegría "la cura personalis" es prioridad. Se cuenta con estas orientaciones en la Política de Protección Organizacional de la Niñez y Adolescencia, Normativa de Escuelas Saludables

5. Actualización, Evaluación y Monitorero

La actualización, evaluación y monitoreo de la implementación de estas políticas, normativas y manuales es responsabilidad de los ejes y sub ejes que tienen a su cargo los procesos relativos a estas dimensiones.

Por su parte, la unidad de cumplimiento, a través de acciones de seguimiento y auditoría interna, debe de verificar la implementación de la PET y las demás políticas vinculadas a la gestión de recursos, además de brindar retroalimentación y marcar alertas de forma pertinente.

Dentro de las acciones están:

5.1. Análisis y Mitigación de Riesgos

Los ejes, sub ejes, gestores de recursos y equipos directivos deben realizar procesos de análisis y mitigación de riesgo de la gestión de los recursos financieros y humanos con enfoque de ética y transparencia. Estos procesos deben de ser orientados por la unidad de cumplimiento.

5.1.1. Análisis de riesgo:

es el proceso de identificar, evaluar y priorizar amenazas o peligros potenciales que pueden afectar el éxito de una empresa, proyecto o sistema, así como determinar las posibles consecuencias y la probabilidad de que ocurran. Su objetivo es proporcionar la información necesaria para desarrollar planes de prevención, mitigación y respuesta, permitiendo tomar decisiones informadas para proteger activos, gestionar imprevistos y asegurar la estabilidad y el funcionamiento continuo.

5.1.2. Mitigación de riesgo:

Es el conjunto de estrategias y acciones destinadas a reducir el impacto de las amenazas potenciales que podrían interrumpir o generar daño en las operaciones internas de una organización. Incluye la implementación de controles internos, procedimientos preventivos y correctivos, planes de contingencia, y la transferencia o el aislamiento de riesgos para minimizar las pérdidas económicas, el daño a la reputación y/o el daño institucional permanente. En Fe y Alegría Guatemala se cuenta con los planes de Salud y Seguridad Ocupacional, -SSO-, y Riesgo de los Colaboradores en cada centro educativo y Casa Nacional. Cada uno de estos planes está registrado y autorizado por el Ministerio de Trabajo.

5.1.3. Plan de trabajo para las mitigaciones:

Ante el hallazgo de un riesgo y el diseño de una estrategia de mitigación, se debe elaborar un plan de trabajo que viabilice las mitigaciones. Este plan es una hoja de ruta detallada que organiza las tareas, objetivos, plazos, recursos y responsabilidades necesarias para alcanzar una meta específica. **Ver anexo B.2**

6. Cumplimiento

Fe y Alegría se compromete al cumplimiento pleno y efectivo de la PET. Para esto se realizarán las siguientes acciones de prevención.

6.1. Cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento pleno y efectivo de la PET de Fe y Alegría, se cuenta con un sistema de control y supervisión que se materializa con la creación de dos unidades: el Equipo de Cumplimiento (encargado de la supervisión activa y la gestión de riesgos) y la Unidad de Auditoría Interna (responsable de la evaluación independiente y la mejora continua).

6.1.1. Oficial de Cumplimiento:

Este cargo en la Fundación es ejercido por el auditor interno a quien le compete la evaluación independiente y objetiva de la implementación de la PET y demás políticas relativas a la gestión de recursos y sus procedimientos. Su función principal es ofrecer aseguramiento objetivo de que las actividades en Fe y Alegría se ajusten a las leyes, regulaciones, normas y a los estándares éticos. Asimismo, debe evaluar la eficacia de los controles internos en la gestión y mitigación de los riesgos (incluidos los financieros), emitiendo recomendaciones para la mejora continua y apoyando indirectamente la prevención de transgresiones normativas. Tiene bajo su responsabilidad el desarrollo de procesos de investigación ante reportes de trasgresión a la ética y transparencia.

6.1.2. Equipo de cumplimiento:

Tiene a su cargo la gestión, desarrollo, difusión y capacitación de esta política. Participa en la creación, revisión y actualización de la PET. Crea materiales de difusión y planes de capacitación continua para todo el personal, voluntarios y directivos sobre el cumplimiento normativo y ético; y acompaña a la unidad de cumplimiento en los procesos derivados de la activación de la ruta de respuesta a reportes de transgresión grave de la ética y transparencia. Las acciones del equipo de cumplimiento impactan directamente en Fe y Alegría al asegurar que la normativa no solo sea comprendida, sino que se implemente y forme parte de la cultura organizacional.

7. Reporte y Respuesta

Para una efectiva respuesta a los reportes que se realicen, Fe y Alegría contará con:

7.1. Buzón de Reporte

Los reportes se pueden realizar a través de los siguientes canales:

1. Formularios web anónimos: de preferencia que estos incluyan la evidencia que respalda el reporte. Si no cuenta con la evidencia estar seguro-a que lo que reporte es real y tiene validez.
2. Buzón PET: correo electrónico: pet.fya@feyalegria.org.gt
3. Personalmente: con el oficial de cumplimiento o los puntos focales del equipo de cumplimiento.

Todos los reportes que se realicen serán recibidos **únicamente** por el Oficial de Cumplimiento. Según la gravedad, este se apoyará con los puntos focales de la PET, garantizando la confidencialidad y la no represalia en contra de la persona que hace el reporte.

El Oficial de Cumplimiento, recibirá y atenderá las dudas y/o reportes relativos a cualquier transgresión a la gestión ética y transparente. Para que cualquier persona pueda hacer un reporte eficiente, este archivo contiene enlaces a las plantillas para la elaboración de los reportes.

8. Ruta de Respuesta ante un Reporte

Se establece la siguiente ruta de respuesta para atender los reportes.
Ver anexos C1 y C2.

| Paso | Acción | Responsable |
|----------------|--|--|
| 0 | Emitir y enviar un reporte al buzón correspondiente o diferentes canales. pet.fya@fevalegria.org.gt | Cualquier persona que tenga duda sobre una transgresión a la ética y transparencia |
| 1 | Recibir el reporte y responder al reportante informando el seguimiento que se dará al proceso. (respuesta de 1 a 3 días después de recibido el reporte) | Equipo de Cumplimiento |
| 1.1 | Aperturar el número de caso. | |
| 1.2 | Activar la ruta de respuesta. | |
| 1.2.1 | Reunión del equipo de cumplimiento para establecer los pasos siguientes. | |
| 1.2.1.1 | Si el reporte carece de elementos para el seguimiento e investigación se desestima. De preferencia se debe incluir el nombre de la persona reportada. Describir con claridad el hecho ocurrido. El hecho debe estar vinculado con la trasgresión a la ética y transparencia. Recordar que se aceptan los anónimos. | |
| 1.2.1.2 | Al recibir el reporte, el oficial de cumplimiento analizará si el hecho reportado es una transgresión a la ética y transparencia o un hecho delictivo. | |
| 1.2.1.3 | Si la situación reportada constituye delito, se realizará un proceso interno de investigación en un plazo no mayor a 2 semanas. | |
| 1.2.1.4 | Si la situación reportada constituye una falta a los valores, a la ética y transparencia se procederá a la investigación en un plazo no mayor de 2 semanas. | |

| | | |
|----------------|--|-------------------------|
| 1.2.1.5 | Si la situación reportada tiene impacto mediático, se incorporará en el equipo de cumplimiento y en el proceso de respuesta y cuidado de la imagen institucional al Eje de Acción Pública y el Consejo de Dirección. Se realizarán acciones como: comunicados públicos, ruedas de prensa, acciones de lobby, apoyo en procesos legales tendientes al cuidado reputacional de la institución. | Equipo de Cumplimiento |
| 1.3 | Elaboración y envío de informe de recepción de caso a Dirección Nacional. | |
| 2 | Proceso de investigación. (máximo 2 semanas) | |
| 2.1 | Diálogo con la persona reportada. | |
| 2.2 | Diálogo con el reportante. | |
| 2.3 | Recolección de información y documentos que puedan servir para establecer la veracidad del reporte. Si la denuncia está ligada a casos de fraude y delitos económicos, la auditoría interna junto con el Director General deciden el camino a seguir. | |
| 3 | Proceso de aplicación de acciones de respuesta. | |
| 3.1 | Si el reporte no constituye una falta a la ética y transparencia se archiva el caso. | |
| 3.2 | Si el reporte constituye delito, se procede a la denuncia en las instancias competentes. | Oficina de Cumplimiento |
| 3.3 | Si el reporte implica una falta a la ética y transparencia pero no es un acto delictivo, se aplicarán las medidas de restauración que sean pertinentes. | |
| 4 | Cierre del caso (1 semana después de finalizar el proceso de investigación) | |
| 4.1 | Elaboración de informe de cierre. | |
| 4.2 | Registro del caso en la matriz correspondiente. | |
| 4.3 | Envío de informe final a Junta Directiva. | |
| 4.4 | Envío de informe sucinto al reportante y reportado. | |

9. Investigación

El proceso de investigación que realizarán los puntos focales y/o la Oficina de Cumplimiento tendrá como objetivo principal establecer la veracidad del reporte, para este fin, cuando sea pertinente se solicitará que se realice una auditoría interna y emita el dictamen que corresponda.



Da clic o escanéa el código QR para llenar el reporte en contra del Director Nacional.

9.1. Casos Especiales

1. Reporte en contra del Oficial de Cumplimiento / Auditor Interno: En casos en donde el involucrado sea el oficial de cumplimiento, el reporte se dirigirá al Director Nacional.

- **Reporte en contra del Director Nacional:** si el reporte fuera en contra del Director Nacional, el oficial de cumplimiento debe derivar el reporte a la Oficina de Salvaguarda de la Provincia Centroamericana.

9.2. Acciones Restaurativas

Las acciones restaurativas serán aplicables a las personas que comentan actos contrarios a la ética y transparencia pero que no son delitos, en este caso, se pueden aplicar:

1. Planes de mejora con seguimiento a dos meses.
2. Llamada de atención verbal con constancia por escrito.
3. Llamada de atención por escrito con copia al expediente.
4. Llamada de atención por escrito con copia al Ministerio de Trabajo.



V. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA GESTIÓN ÉTICA Y TRANSPARENTE

1. Niveles de Implementación

1.1. Centros Educativos

Son las unidades educativas cuya vinculación con la PET radica en que:

1. Trabajan con y para personas e inciden directamente en la transformación de las comunidades educativas.
2. Gestionan, administran y ejecutan recursos, materiales, mobiliario y equipo, fondos privativos, infraestructura e insumos.
3. Son los principales receptores de los fondos públicos que son erogados para Fe y Alegría, por tanto, son corresponsables de la ejecución y rendición de cuentas.
4. Velan por la sana convivencia entre los miembros de la comunidad educativa para un ambiente agradable y de confianza.

1.2. Casa Nacional

El nivel de implementación de la Casa Nacional se centra en la administración, gestión, ejecución y rendición de cuentas de la ejecución de fondos públicos (MINEDUC) y de cooperación internacional. Tienen el compromiso de hacer uso equitativo, organizado y transparente de los bienes y recursos recibidos. Asimismo, se vela por la sana convivencia entre los colaboradores para un ambiente agradable y de confianza.

2. Roles y Responsabilidades

2.1. Colaboradores, Voluntarios, Consultores y/o cualquier Persona que por su cargo se relacione directamente con Fe y Alegría Guatemala

Tendrán un rol de observancia y atención a la PET, manteniendo un actuar que se ajuste a lo establecido en la misma. Las responsabilidades específicas son:

1. Conocer a profundidad la Política de Ética y Transparencia.
2. Comprometerse con la Política de Ética y Transparencia.
3. Mantener una conducta ética y transparente en todo momento.
4. Ser observador: implica la capacidad y disposición de analizar, cuestionar y reflexionar sobre las acciones propias y ajenas, estando atentos, al lenguaje verbal y corporal, siendo objetivos y dialogando e invitando a nuevas acciones y resultados.
5. Prevenir cualquier vulneración o transgresión a la ética y transparencia.
6. Reportar cualquier incidente, comportamiento inadecuado y sospecha de transgresión de la ética y transparencia.
7. Promover las buenas prácticas y rechazar las malas prácticas. Crear una cultura de ética y transparencia.
8. Formar e informar a los colaboradores y familias sobre la ética y transparencia.
9. Cumplir con toda investigación (incluyendo entrevistas) y facilitar cualquier información necesaria para completar la investigación.

2.2. Asamblea General

Los miembros de la Asamblea General, deben conocer la PET y autorizarla, asimismo, nombrarán a los miembros del equipo de cumplimiento, recibirán anualmente un informe circunstanciado sobre la implementación de la PET, reportes de casos y procesos realizados para la atención de los mismos. Con base en esta información podrán hacer recomendaciones para la mejora de los procesos encomendados al fortalecimiento de una cultura de ética y transparencia.

2.3. Dirección General y su Consejo de Dirección

Son responsables de:

1. Asegurar los recursos para la implementación de la PET.
2. Conocer los aspectos de los reportes de incidentes relacionados con la PET según criterio de la Oficina de Cumplimiento.

2.4. Personal Responsable de la Gestión / Ejecución de Recursos Económicos y Materiales

Este personal corresponde a: ejes, subejos, gestores de proyectos directores de los centros educativos y miembros de las juntas directivas de APAMCE, y tienen la responsabilidad de:

1. Conocer y aplicar de forma eficaz la PET y otras políticas o normativas pertinentes a la ejecución del gasto.
2. Transparentar la ejecución de los recursos a su cargo.

3. Favorecer la participación en la toma de decisiones vinculadas a la gestión de recursos.
4. Implementar procesos que favorezcan la eficiencia y eficacia en la ejecución de recursos.
5. Documentar los procesos vinculados a la gestión / ejecución de recursos.
6. Aplicar las normas de la racionalidad creativa de los recursos establecidas en el Sistema de Mejora de la Calidad -SMC- y el principio de equidad en la ejecución de fondos.

3. Roles Específicos para la Implementación de la PET

3.1. Equipo de Cumplimiento

Estará integrado por el Auditor Interno y los puntos focales de ética y transparencia de Casa Nacional. El Oficial de Cumplimiento / Auditor Interno, será nombrado por la Asamblea General de la Fundación Educativa Fe y Alegría quien es el encargado de liderar al Equipo de Cumplimiento. Los puntos focales también serán nombrados por la Asamblea General a sugerencia del Director General.

El equipo de cumplimiento será responsable de:

1. Socializar la PET en todos los niveles.
2. Orientar y acompañar al oficial de cumplimiento / auditor interno en los procesos que realice en respuesta a los reportes.
3. Cuando se trate de casos graves, apoyar al oficial de cumplimiento en el proceso de investigación.
4. Evaluar la implementación de la PET.
5. Actualizar la PET.
6. Junto al oficial de cumplimiento / auditor interno, dinamizar, acompañar y dar seguimiento a la elaboración de análisis y riesgo y la implementación de las mitigaciones pertinentes.
7. Junto al oficial de cumplimiento / auditor interno realizar procesos de investigación y respuesta ante los reportes recibidos.

3.2. Oficial de Cumplimiento (Auditoría Interna)

Es responsable de:

1. Recibir los reportes de situaciones de la PET.
2. Asegurar que Fe y Alegría cumpla con leyes, regulaciones y políticas internas.
3. Apoyar en la identificación de riesgos, implementando controles y promoviendo una conducta ética.

4. Establecer estrategias y procedimientos para prevenir incumplimientos a las leyes, reglamentos y normativos vigentes para la ejecución de recursos.
5. Realizar auditorías internas.
6. Capacitar al personal .
7. Generar los informes de las auditorías.
8. Informar a dirección / Junta Directiva y/o Consejo de Dirección sobre los reportes recibidos según sea el caso.
9. Informar de forma oportuna los hallazgos preventivos.
10. 10) Inhibirse de conocer un proceso de respuesta a un reporte contra él o su cargo, y remitir el mismo a Dirección Nacional.

3.3. Gestión de Ética y Transparente de Centros Educativos

1. Participar activamente en la toma de decisiones sobre la gestión de recursos privativos del centro educativo.
2. Velar por la ética transparencia del gasto.
3. Rendir informes económicos a la Asamblea de APAMCE, gobierno escolar y gobierno docente al menos una vez al año.
4. Contar con actas y evidencias ordenadas de las decisiones sobre los gastos.

El equipo de ética y transparencia de los centros educativos debe contar con: representantes de estudiantes, padres y madres de familia, docentes y equipo directivo. Todos los miembros de este equipo deben tener participación plena en la toma de decisiones.

Centros Educativos Gradados: Presidente y vicepresidente de APAMCE, presidente de gobierno escolar, un representante de PJO un docente de cada nivel educativo.

Centros Educativos Multigrado: 3 representantes de padres y madres de familia, 3 directores de escuelas multigrado y 2 estudiantes (presidentes de gobierno escolar y PJO en las escuelas que aplique).



VI. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PET

La evaluación y monitoreo son procesos que favorecen el aprendizaje y la mejora continua, por tanto, la implementación de la PET debe monitorearse y evaluarse al menos una vez al año. La deben realizar el equipo de Gestión Ética y Transparente de los centros educativos en lo que les corresponde a fondos y procesos que se realizan en el establecimiento. Asimismo, la implementación de la PET se evaluará en la Casa Nacional, este proceso será responsabilidad del equipo de cumplimiento y del Consejo de Dirección.

Para realizar la evaluación de la implementación es indispensable utilizar la lista de cotejo. **Ver anexo D.**



REFERENCIAS

Administración de Bienes. (2018).

Compañía de Jesús, Provincia de España.

Código Penal y leyes conexas. (1973).

Congreso de la República de Guatemala, Decreto 17-73.

Decálogo de Fe y Alegría. Decálogo Institucional.

Federación Internacional de Fe y Alegría.

Fe y Alegría Guatemala. (2023).

Política organizacional de protección de la niñez y adolescencia (PONA).

Pedagogía ignaciana: Un planteamiento práctico. (1993).

Compañía de Jesús. Recuperado de <https://pedagogiaignaciana.com/biblioteca-digital/bibliotecageneral>

Plan estratégico Fe y Alegría Guatemala 2025–2027. (2025).

Fe y Alegría Guatemala. Guatemala.

Plan global de prioridades federativas 2021–2025. (2020).

Federación Internacional de Fe y Alegría. Bogotá, Colombia.

Política de ética y transparencia. (2022).

Universidad Rafael Landívar. Editorial Cara Parens. Guatemala.

Política de gestión ética y transparente. (2016).

Fe y Alegría Guatemala. Primera edición. Guatemala.

Preferencias apostólicas universales de la Compañía de Jesús 2019–2029. (2019).

Curia General de la Compañía de Jesús. Roma, Italia. Recuperado de <https://www.jesuits.global/es/uap/>

Reglamento interior de trabajo.

Fe y Alegría Guatemala.

ANEXOS



Anexo A: Compromiso con la Ética y Transparencia

Da clic o escanéea el código QR para la versión imprimible de este archivo.



Política de Ética y Transparencia

COMPROMISO CON LA ÉTICA Y TRANSPARENCIA

Yo:

con documento personal de identificación número:

.....

laborado en:

ejerciendo el puesto de:.....

en el ejercicio del cargo de:.....

.....

declaro que he leído íntegramente la Política de Ética y Transparencia y me comprometo a su cumplimiento e implementación garantizando que mis acciones dentro y fuera de la institución estarán en estricto apego a la ética y la transparencia.

.....

NOMBRE Y FIRMA

Anexo B.1: Formato de Análisis y Mitigación de Riesgo

FORMATO DE ANÁLISIS Y MITIGACIÓN DE RIESGO

Institución:

Periodo de Evaluación:

| No. | Tipo de objetivo | Ref. | Área evaluada | Eventos identificados | Descripción del riesgo |
|------------------|---------------------|---------------------------------|---------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 1 a 10 | Tolerable | Observaciones Generales: | | | |
| 10.1 a 15 | Gestionable | | | | |
| 15.1 + | No tolerable | | | | |


Firma y Sello:

Anexo C1: Formato de Reporte



Fe y Alegría
GUATEMALA

**Política de Ética
y Transparencia**

| Formato de Reporte | | | | |
|---|---|----|---|----------------------|
| Nombre del Reportante: | | | | |
| No. de teléfono: | | | | |
| Correo electrónico: | | | | |
| Cargo en Fe y Alegría: | | | | |
| Nombre del Reportado: |  | | | |
| Cargo en Fe y Alegría: | | | | |
| Fecha en la que ocurrió en la situación que se reporta: | | | | |
| Resumen de la situación que se reporta: | | | | |
| Cuenta con evidencias de la situación que se reporta: | Si | No | Qué tipo de evidencias tiene de la situación: | Documentos |
| | | | | Testimonios |
| | | | | Capturas de pantalla |
| Observaciones | | | | |

Da clic o escanéea el código QR para la versión imprimible de este archivo.

Anexo C2: Formato de Informe



**Política de Ética
y Transparencia**

| Formato de Informe | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|
| Nombre del Reportante: | | | | | |
| Cargo en Fe y Alegría | | | | | |
| Nombre del Reportado: | | | | | |
| Fecha en la que ocurrió en la situación que se reporta: | | | | | |
| Resumen de la situación que se reporta: | |  | | <p>Da clic o escanéea el código QR para la versión imprimible de este archivo.</p> | |
| Vínculo de la situación con la PET ¿Cuál fue la transgresión? | | | | | |
| ¿Es delito? | Sí | No | ¿Qué tipos de evidencias tiene la situación? | Documentos | |
| | | | | Testimonios | |
| ¿Es falta a la ética, transparencia o los valores? | Sí | No | | Capturas de pantalla | |
| | | | | | |
| Describa los pasos siguientes y la propuesta de respuesta: | | | | | |
| | | | | | |
| Observaciones | | | | | |
| | | | | | |

Anexo D: Evaluación de la Implementación de la PET



Fe y Alegría
GUATEMALA

**Política de Ética
y Transparencia**

| Indicador de logro | Valoración | | | Observaciones |
|---|------------|------------------|-----------------------|---------------|
| | Logrado | Logro incompleto | Pendiente de trabajar | |
| El 100% del personal tiene acceso a la PET de forma digital por medio de correo | | | | |
| La PET se encuentra colgada en la página de Fe y Alegría | | | | |
| El 100% del personal cuenta con la PET en versión impresa | | | | |
| Se socializó la PET con el 100% del personal | | | | |
| Se cuenta con un plan de formación sobre la PET | | | | |
| Se han desarrollado al menos dos procesos de formación sobre la PET con el personal de gestores de presupuestos, proyectos y equipos directivos | | | | |
| El 100% del personal ha firmado el compromiso con la ética y transparencia. | | | | |
| Se socializó el RIT con el 100% del personal | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| Se socializó el proceso de salud y seguridad ocupacional con el 100% de los equipos directivos y personal de casa nacional | | | | |
| Se implementan procesos de salud y seguridad ocupacional en el 100% de los centros educativos y casa nacional | | | | |
| La política / manual de compras, adquisiciones y contrataciones está actualizado. | | | | |
| El 100% del personal conoce la política / manual de compras, adquisiciones y contrataciones. | | | | |
| Se implementa la política / manual de compras, adquisiciones y contrataciones en los procesos pertinentes. | | |  | <p>Da clic o escanée el código QR para la versión imprimible de este archivo.</p> |
| Se cuenta con un manual administrativo del PAE actualizado | | | | |
| El 100% de los miembros de las redes de alimentación escolar de los CE conocen el manual administrativo del PAE | | | | |
| El 100% de los CE implementan el manual administrativo del PAE. | | | | |
| El 100% del personal conoce la PONA | | | | |
| El 100% del personal implementa acciones de la PONA en torno al cuidado de la persona. | | | | |
| Se cuenta con una política de cuidado de la persona adulta y adultos vulnerables en Fe y Alegría. | | | | |
| El 100% del personal conoce la Política de protección de adultos y adultos vulnerables | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| El 100% del personal implementa acciones de la Política de protección de personas adultas y adultos vulnerables. | | | | |
| Al menos una vez al año, las CE y CN realiza el análisis y mitigación de riesgo y su plan de trabajo | | | | |
| El 100% de las CE y CN implementan el plan de mitigación de riesgo. | | | | |
| Se cuenta con un equipo de cumplimiento que está activo. | | | | |
| Se cuenta con un auditor interno | | | | |
| Se gestionan los reportes de acuerdo con lo establecido en la PET. | | | | |
| Se cuenta con un buzón de reporte virtual accesible, activo y público. | | | | |
| Se cuenta con registro de los reportes recibidos y las acciones realizadas ante los mismos. | | | | |





feyalegria.org.gt