



NORMA TÉCNICA DE MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LAS INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

2025



EL NUEVO
ECUADOR

Presidencia de la
República del Ecuador

Secretaría General
de Integridad Pública

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	SIGLAS Y ACRÓNIMOS	3
2.	GLOSARIO	4
3.	INTRODUCCIÓN	6
4.	IMPORTANCIA DE IDENTIFICAR Y DECLARAR CONFLICTOS DE INTERÉS	8
5.	ALCANCE	9
6.	FUNDAMENTO LEGAL	9
6.1.	NORMATIVA INTERNACIONAL	9
6.2.	NORMATIVA NACIONAL	11
7.	VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL SERVICIO PÚBLICO	17
7.1.	VALORES	17
7.2.	PRINCIPIOS	18
8.	IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	20
8.1.	DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS	20
8.2.	TIPOLOGÍAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS	20
8.3.	CONSECUENCIAS INSTITUCIONALES ASOCIADAS A LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	21
8.4.	EJEMPLOS PRÁCTICOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL SECTOR PÚBLICO	22
8.5.	PUERTA GIRATORIA (REVOLVING DOOR)	25
9.	PROHIBICIONES LEGALES Y RESTRICCIONES PARA REALIZAR DETERMINADAS ACTIVIDADES	26
9.1.	INHABILIDADES	26
9.2.	IMPEDIMENTOS	26
10.	DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	27
10.1.	OBLIGACIÓN DE LA DECLARACIÓN	27
10.2.	PROCEDIMIENTO PARA LA DECLARACIÓN	27
10.3.	ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE DECLARACIONES	27
10.4.	EXCUSA	28
10.5.	FORMATOS Y SISTEMA DE DECLARACIÓN	28
11.	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	29
11.1.	MÉTODOS PARA IDENTIFICAR CONFLICTOS DE INTERÉS	29
11.2.	ACCIONES PARA LA DETECCIÓN	30
11.3.	EVALUACIÓN DE LA DECLARACIÓN	32
12.	MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	33
12.1.	PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	33
12.2.	ACCESO RESTRINGIDO A INFORMACIÓN SENSIBLE	33
12.3.	ROL DEL RESPONSABLE INSTITUCIONAL DE CUMPLIMIENTO	34
12.3.1.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	34
13.	BIBLIOGRAFÍA	35
14.	ANEXOS	37
14.1.	ANEXO 1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	37
14.2.	ANEXO 2. FORMULARIO DE EXCUSA	38
14.3.	ANEXO 3. FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	39
14.4.	ANEXO 4. TIPOLOGÍAS Y SEÑALES DE ALERTA DERIVADOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS	41



01 SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CRE: Constitución de la República del Ecuador

CGE: Contraloría General del Estado

COA: Código Orgánico Administrativo

CNUCC/UNCAC: Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

ENIP: Estrategia Nacional de Integridad Pública

LOTAIP: Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública

LOSEP: Ley Orgánica del Servicio Público

LOSNC: Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PNIP: Política Nacional de Integridad Pública

SGIP: Secretaría General de Integridad Pública

UATH: Unidad de Administración de Talento Humano

02 GLOSARIO

Anticorrupción: Busca frenar las prácticas corruptas. Tiene como propósito la prevención y erradicación de la corrupción en el ámbito económico, político, administrativo, etcétera (PNIP, 2024).

Conflicto de interés: Son situaciones en que las responsabilidades oficiales de las servidoras y servidores públicos se ven obstaculizadas por intereses personales, o podrían influir indebidamente en la toma de decisiones (PNIP, 2024).

Código de ética: Es un conjunto de principios, normas y valores diseñados para guiar el comportamiento de los miembros de una organización o profesión. Establece los estándares que definen lo que se considera un comportamiento ético y responsable. Su objetivo principal es fomentar la integridad, la transparencia y la responsabilidad en las decisiones y acciones de los individuos, así como servir de marco para la resolución de dilemas éticos en el ejercicio profesional o dentro de una institución (PNUD, 2019).

Corrupción: Se entiende como el uso indebido de funciones y recursos para beneficio personal de quienes gestionan la institución en el sector público. Este comportamiento viola principios éticos y legales, afectando el interés público (PNIP, 2024).

Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP): Es la herramienta que permite gestionar la implementación de las diferentes líneas estratégicas y acciones plasmadas en la PNIP, con la finalidad de dar cumplimiento a sus atribuciones, contribuyendo a construir un sistema de integridad pública coherente y completo, cultivar una cultura de integridad pública y posibilitar una cultura de rendición de cuentas eficaz (ENIP, 2025).

Ética: Busca comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y de lo que constituye la conducta correcta (PNIP, 2024).

Ética Pública: En el marco de la Constitución de la República del Ecuador, es el conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento de los servidores públicos y el funcionamiento de la administración estatal, con el fin de garantizar el servicio al interés colectivo, la transparencia, la responsabilidad, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos fundamentales (CRE, 2008).

Función Ejecutiva: Es liderada por el Presidente de la República, quien asume el rol de Jefe de Estado y de Gobierno, además de ser el máximo responsable de la administración pública. Esta función está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas (CRE, 2008).

Interés Público: Representa las acciones que deben orientarse hacia el bien público y el interés general, por encima de intereses particulares o privados (PNIP, 2024).

Inclusión: Promueve la inclusión adecuada de todas las formas de actuar, pensar y entender el mundo de los grupos que se encuentran en desventaja en comparación con otros sectores de la sociedad (PNIP, 2024).

Integridad pública: Es un enfoque preventivo que se refiere a la alineación constante con principios, valores y normas éticas compartidos, para mantener y priorizar el interés general sobre los intereses privados en el sector público (PNIP, 2024).

Interés público: Representa las acciones que deben orientarse hacia el bien público y el interés general, por encima de intereses particulares o privados (PNIP, 2024).



Inhabilidad: según el contexto constitucional ecuatoriano, es la condición legal en la que una persona se ve impedida de ejercer funciones públicas o de postularse a cargos de elección popular, debido al incumplimiento de requisitos legales, a sanciones establecidas por la ley o a conductas que vulneran principios éticos, administrativos o penales (CRE, 2008).

Política Nacional de Integridad Pública (PNIP): Es el marco de valores, principios, acciones, y compromisos que busca fomentar la ética y la transparencia en la administración pública (PNIP, 2024).

Principios: En el marco de la Constitución del Ecuador, son normas fundamentales que orientan el ejercicio del poder público, la interpretación jurídica, y la actuación del Estado y sus instituciones, garantizando que se respeten los derechos, se fortalezca la democracia y se actúe con ética, equidad y justicia social (CRE, 2008).

Prevención del delito: “La prevención del delito incluye cualquier actividad realizada por un individuo o grupo, público o privado, que intenta eliminar la delincuencia antes de que ésta ocurra o antes de que se presente cualquier actividad adicional. Basándose en el modelo de salud pública, algunos teóricos han distinguido entre prevención primaria del delito (universal), prevención secundaria (en riesgo) y prevención terciaria (delincuentes dentro del sistema de seguridad y justicia penal y sus víctimas)” (PNIP, 2024, p.7).

Prevención de conflictos de interés: “Evitar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de las funciones públicas” (PNIP, 2024 p.27).

Revolving door / puerta giratoria: Describe el flujo de personas que en distintos momentos de sus trayectorias ocupacionales o laborales desempeñan cargos de alta responsabilidad en el sector público o privado. Este flujo de ingresos y egresos entre ambos sectores puede generar riesgos de conflictos de interés, traspaso de información privilegiada y el riesgo de que sectores privados influyan de manera indebida en las decisiones públicas, lo que podría perjudicar al interés general (Canelo, A., & Castellani, F. 2016).

Servicio Público: “Prioriza el interés general sobre cualquier interés particular, tiene como finalidad garantizar el bien común” (Código de Ética, 2025. p. 20).

Soborno: Es un delito en el cual una persona (ya sea pública o privada) ofrece, da, solicita o recibe un beneficio indebido con el fin de influir en decisiones de un servidor público para que realice, omita o modifique un acto relacionado con sus funciones (COIP, 2021).

Soborno activo: “El pago u oferta, o la promesa de pagar un soborno” (PNIP, 2024, p.10).

Soborno pasivo: “La recepción oficial o aceptar el soborno” (PNIP, 2024, p.10).

Sociedad civil: “Conjunto de los ciudadanos de una sociedad considerados desde el punto de vista de sus relaciones y actividades privadas, con independencia del ámbito estatal” (PNIP, 2024, p.10).

Transparencia: Es la apertura de información para su divulgación. Es una cuestión de principios y derechos humanos, lo cual ayuda a combatir la corrupción, fomenta la confianza pública y promueve una gestión ética y responsable (PNIP, 2024).

Valores: Son esenciales para asegurar el funcionamiento ético y eficiente del Estado, orientando las acciones de los servidores públicos de las instituciones. Estos principios son cruciales para asegurar que la gestión pública sea no solo efectiva, sino también justa y responsable (Código de Ética, 2025).

03 INTRODUCCIÓN

El conflicto de interés es un concepto central para la ética e integridad del servicio público. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2003, definió al conflicto de interés como *“un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, cuando estos intereses pueden tener la capacidad para influir impropriamente en el desempeño de sus actividades como servidor público”* (Arellano y Lepore, 2007). Esta definición subraya el riesgo de que los intereses personales interfieran con el bienestar público, comprometiendo la imparcialidad y la objetividad necesarias en la toma de decisiones.

Esta norma se encuentra alineada a la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP), aprobada mediante Decreto Ejecutivo No. 337 de 22 de julio de 2024 y publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 609. En su Línea Estratégica 4, la PNIP resalta la importancia de prevenir y gestionar adecuadamente los conflictos de interés dentro de las instituciones de la Función Ejecutiva. Como parte de sus acciones prioritarias, se propone el fortalecimiento del marco normativo sobre esta materia, incorporando también medidas sobre la “puerta giratoria” con el propósito de implementar mecanismos de control que impidan la obtención de beneficios personales, tanto directos como indirectos, de naturaleza económica u otro tipo, que puedan comprometer la imparcialidad y los intereses institucionales.

En el ámbito internacional, tanto la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUC) como la Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC) recomiendan que los Estados adopten medidas para prevenir y gestionar los conflictos de interés, con el objetivo de reforzar la transparencia y la integridad en la función pública. Para ello, es esencial que las instituciones del Estado cuenten con instrumentos normativos claros y eficaces que permitan la identificación, prevención y solución de los conflictos de manera oportuna.

En Ecuador, aunque diversas instituciones, como la Contraloría General del Estado, el Consejo de la Judicatura y la Defensoría del Pueblo, han implementado mecanismos de control interno y simuladores de conflictos de interés, sigue siendo necesario que las entidades de la Función Ejecutiva adopten regulaciones más estrictas para abordar este problema de manera más efectiva.

En este contexto, la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP) establece lineamientos para fortalecer la ética en la gestión pública, promover la transparencia e integridad pública, resaltando la importancia de que los servidores públicos eviten situaciones que puedan comprometer su imparcialidad. La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del control interno, ya que guían la conducta del personal, fortalecen la cultura organizacional y aseguran una gestión responsable de los recursos públicos. En este marco, la Norma Técnica Nro. 200-1 *“Integridad y Valores Éticos”*, emitida por la Contraloría General del Estado, resalta la relevancia del ambiente de control y exhorta a las autoridades a definir principios éticos, implementar códigos de conducta y desarrollar estrategias de prevención y formación. Estas acciones favorecen la gestión de los conflictos de interés, promueven la transparencia y fortalecen los esfuerzos contra los actos de corrupción.

Además, la implementación de estándares internacionales como la ISO 37001:2016, orientada a la gestión antisoborno, y la ISO 37002:2021 enfocada en la gestión de denuncias, resulta clave para fortalecer los marcos normativos que previenen conflictos de interés y garantizan la transparencia en el sector público. En este contexto, la Norma ISO 37009:2021 establece directrices específicas para identificar, evaluar y gestionar conflictos de interés en organizaciones públicas y privadas. Su implementación permite detectar y abordar estas situaciones antes de que afecten la toma de decisiones, evitando el abuso de poder y la influencia indebida en los procesos. Además, establece procedimientos para mitigar riesgos como el nepotismo, el favoritismo y otros tipos de manipulación, promoviendo mecanismos de control interno que refuercen la imparcialidad y la objetividad en la gestión institucional.



En conjunto, estas normas fortalecen la cultura de integridad y fomentan la confianza pública en la administración de los recursos y decisiones de interés colectivo. Es crucial que las decisiones de los servidores públicos sean siempre imparciales, basadas en hechos y alineadas con los principios de ética pública. De esta manera, se evitará que los intereses personales o privados influyan en la gestión del Estado. Los conflictos de interés pueden manifestarse de diversas formas, como la contratación de familiares o amigos en cargos estratégicos, el uso indebido de información privilegiada o la manipulación de procesos administrativos en favor de intereses particulares.

Para abordar estos desafíos, la presente norma técnica establece directrices y lineamientos claros para la identificación, evaluación y gestión de conflictos de interés dentro de las entidades de la Función Ejecutiva. Su aplicación busca garantizar que las decisiones institucionales se tomen con imparcialidad y en función del interés público, evitando el nepotismo, el favoritismo y otras prácticas que puedan derivar en irregularidades.

Establecer una norma clara para la gestión de conflictos de interés es fundamental para garantizar que las decisiones en la Función Ejecutiva se basen en el interés público y no en los beneficios particulares. Para ello, es clave la aplicación de principios éticos y capacitación constante de los servidores públicos, asegurando que cuenten con instrumentos para prevenir y gestionar estos conflictos de interés. La implementación de estos lineamientos fortalecerá la integridad institucional y contribuirá a una administración pública más eficiente, confiable y alineada con estándares éticos y normativos nacionales e internacionales.





04 **IMPORTANCIA DE IDENTIFICAR Y DECLARAR CONFLICTOS DE INTERÉS**

En los últimos años, se ha observado que la Administración Pública ha enfrentado serios desafíos relacionados con la falta de mecanismos efectivos como registros y declaraciones obligatorias registradas en un sistema unificado, público y actualizado; así como protocolos claros y estandarizados para identificar, gestionar y prevenir conflictos de interés. Esta situación no solo ha afectado negativamente la confianza de la ciudadanía en el servicio público, sino que también ha comprometido la legitimidad y el desempeño ético de los servidores públicos. Cuando no se gestionan adecuadamente, los conflictos de interés generan percepciones y en muchos casos situaciones de favoritismo, discrecionalidad indebida y toma de decisiones alejadas del interés general. Esto implica directamente en la credibilidad institucional, debilitando la cultura de integridad, reduce la eficacia y coherencia del accionar de las instituciones del Estado.

Además de sus implicaciones en la gobernanza, los conflictos de interés representan un riesgo significativo para el desarrollo económico y social. La falta de apego a reglas de imparcialidad en la gestión de los asuntos públicos puede distorsionar la competencia, propiciar prácticas desleales y generar incertidumbre en el sector público. Según el Banco Mundial, los grupos de interés vinculados a servidores en posiciones estratégicas pueden influir en las decisiones gubernamentales para obtener beneficios económicos de forma indebida, lo que se conoce como captura del Estado¹. Este fenómeno limita las oportunidades de desarrollo equitativo y facilita prácticas ilícitas.

La identificación y declaración oportuna de los conflictos de interés permiten mitigar estos riesgos y garantizar que las decisiones en la función pública se adopten con base en el interés general y no en beneficios particulares. Su adecuada gestión previene situaciones como:

Abuso de poder y tráfico de influencias, que pueden favorecer a determinados sectores o individuos en detrimento del interés colectivo.

Nepotismo y favoritismo, que socavan la meritocracia y afectan la eficiencia del servicio público.

Uso indebido de información privilegiada, lo que genera ventajas injustas y afecta la credibilidad del sistema.

Distorsión en la asignación de recursos públicos, perjudicando la planificación y ejecución de políticas públicas.

Para enfrentar estos desafíos, se establece la “Norma Técnica de Manejo de Conflictos de Interés en las instituciones de la Función Ejecutiva”, la cual forma parte de una estrategia integral para fortalecer la ética, la transparencia y la legalidad en la gestión pública protegiendo la equidad en la toma de decisiones, en la administración de los recursos y la confianza ciudadana en el Estado. En el contexto de los conflictos de interés, su implementación permite prevenir situaciones en las que los intereses personales puedan interferir con el deber público, asegurando que cada decisión institucional se guíe por el interés general. A largo plazo, el objetivo es construir y afianzar una cultura de integridad, en la que los principios sean rectores del servicio público.

Para facilitar esta gestión, se cuenta con el Anexo 1 en donde se encontrará el cuadro de “Indicadores para Evaluar la Gestión de Conflictos de Interés”, el cual ofrece una propuesta básica para medir y evaluar los aspectos clave relacionados con la detección de estos conflictos, que podrá ser adaptada a la realidad de la institución. Este anexo incluye categorías, indicadores, fórmulas y métricas que permiten un seguimiento eficaz de la gestión de los conflictos de interés.

¹La captura del Estado ocurre cuando ciertos grupos o individuos con poder e influencia logran interferir en decisiones públicas clave, orientándolas hacia sus propios intereses y no hacia el bien común. Este fenómeno se da cuando quienes ocupan cargos estratégicos en el sector público responden más a intereses particulares que al interés general, afectando la equidad, debilitando la competencia y limitando el desarrollo económico. Tomado de: De Michele, R. (2004).

05 ALCANCE

Esta norma técnica tiene como objetivo **establecer una cultura de ética e integridad en la administración pública, de cumplimiento obligatorio para todos los servidores públicos de la Función Ejecutiva**. Ningún servidor público está exento de cumplir con los lineamientos establecidos en esta norma; por lo que, debe adherirse a las directrices y prácticas éticas que promueven la transparencia y el buen uso de los recursos públicos.

06 FUNDAMENTO LEGAL

El marco normativo es fundamental para la prevención y control de conflictos de interés en el sector público sea efectiva. Este marco está compuesto por un conjunto de leyes, regulaciones y directrices que rigen el accionar de los servidores públicos, estableciendo los lineamientos y mecanismos necesarios para garantizar la transparencia, imparcialidad y ética en la gestión pública.

A continuación, se detallan las principales normativas que conforman este marco:

06.1. Normativa internacional

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC), también conocida por su sigla en inglés UNCAC, representa el primer acuerdo internacional de carácter jurídicamente vinculante a nivel global dedicado a la lucha contra la corrupción. Este instrumento fue adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en octubre de 2003 durante su quincuagésimo octavo período de sesiones, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos. Posteriormente, la Convención entró en vigor en diciembre de 2005. A la fecha, 189 naciones han formalizado su compromiso con estos principios al convertirse en Estados parte de la UNCAC (UNODC, 2018).

La UNCAC brinda conceptos de corrupción universalmente acordados y maneras de tratarla dentro de un solo marco, ofreciendo así una oportunidad para superar los esfuerzos antes fragmentados y a menudo parciales. Así también, busca fomentar el intercambio internacional de capacidad técnica, buenas prácticas y lecciones aprendidas y es un apoyo en la coordinación de la ayuda internacional (ONU, 2003).

En su artículo 8, numeral 5 la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción aborda la prevención de conflictos de interés al requerir que los





servidores públicos declaren sus intereses financieros y cualquier otro factor que pudiera afectar su imparcialidad al desempeñar sus funciones. Esto tiene como objetivo garantizar la transparencia y la integridad en el ejercicio del poder público (ONU, 2003).

La Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC), adoptada por los 34 Estados Miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), busca fortalecer la cooperación regional en la lucha contra la corrupción. Para supervisar su implementación, se creó el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención (MESICIC), el cual evalúa y emite recomendaciones a los países miembros.

Ecuador se adhirió a este mecanismo anticorrupción en 2001. En 2024, se designó a la Secretaría General de Integridad Pública como Autoridad Central para la aplicación de la Convención. Desde su adhesión en 2001 hasta la fecha, Ecuador ha presentado 20 informes que detallan los avances en la implementación de medidas anticorrupción, que responden a las recomendaciones formuladas por el Comité de Expertos del MESICIC (Organización de los Estados Americanos, 1996).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha establecido un marco para fortalecer la integridad pública en el Ecuador, a partir de su estudio “La Integridad Pública en el Ecuador: Hacia un Sistema Nacional de Integridad”. Este enfoque subraya la necesidad de un sistema coherente en el sector público para alcanzar este objetivo, promoviendo el compromiso de los niveles más altos del gobierno, la claridad en las responsabilidades institucionales y la adopción de normas de conducta estrictas para los servidores públicos (OCDE, 2021).

Asimismo, la OCDE destaca la importancia de fomentar una cultura de integridad, incentivando la colaboración entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil. También enfatiza la necesidad de fortalecer la rendición de cuentas mediante controles efectivos, sanciones adecuadas y una supervisión externa robusta que garantice la transparencia y el buen gobierno en la administración pública (OCDE, 2021).

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) destaca la importancia de diferenciar entre corrupción y riesgo de corrupción.

Mientras que la corrupción implica un acto ilícito ya consumado, el riesgo de corrupción se refiere a la posibilidad de que se cometa dicho acto en el futuro, lo que requiere medidas preventivas y de control para mitigar su ocurrencia (UNODC, 2020).

La norma ISO 37001 Sistemas de Gestión Antisoborno establece un estándar internacional que guía a las organizaciones en la implementación y mejora de un sistema de gestión antisoborno. Su objetivo es prevenir, detectar y abordar el soborno mediante controles y políticas que fortalezcan la integridad y el cumplimiento normativo, promoviendo la transparencia y la ética en la gestión (Organización Internacional de Normalización, 2016).

La norma ISO 37002 Gestión de Denuncias ofrece directrices sobre la creación de sistemas eficaces para la gestión de denuncias dentro de las organizaciones. Facilita la identificación y resolución de conflictos de interés a través de canales de denuncia seguros y transparentes, promoviendo la cultura de integridad en la administración pública (Organización Internacional de Normalización, 2021).

La norma ISO 37009 sobre conflictos de interés establece un conjunto de directrices y principios para identificar, gestionar y prevenir los conflictos de interés dentro de una organización. Un conflicto de interés ocurre cuando una persona tiene intereses personales, financieros, familiares o profesionales que pueden influir de manera inapropiada en sus decisiones o acciones en el ámbito profesional o institucional (Organización Internacional de Normalización, 2021).

06.2. Normativa Nacional

► La Constitución de la República del Ecuador (CRE) establece los principios fundamentales para la organización del Estado y el ejercicio de los derechos ciudadanos. Además, manda a los servidores públicos que actúen con imparcialidad y en beneficio del interés general.

► Al respecto, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.*

► El artículo 232 de la Constitución del República del Ecuador, determina:

No podrán ser funcionarias ni servidores ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas o representen a terceros que los tengan. - Las servidoras y servidores públicos se abstendrán de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o entidad en los que presten sus servicios.

► El artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador, establece:

Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones, y serán responsables administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos (...).

► El artículo 1 del Código Orgánico Administrativo (COA), establece que su objeto es regular *“(...) el ejercicio de la función administrativa de los organismos que conforman el sector público”* (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

► El artículo 13 del Código Orgánico Administrativo, dispone: *“Principio de evaluación. Las administraciones públicas deben crear y propiciar canales permanentes de evaluación de la satisfacción de las personas frente al servicio público recibido”.*

► El artículo 14 del Código Orgánico Administrativo, determina: *“Principio de juridicidad. La actuación administrativa se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código. La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho”.*





- ▶ El artículo 15 del Código Orgánico Administrativo, señala:

Principio de responsabilidad. El Estado responderá por los daños como consecuencia de la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos o las acciones u omisiones de sus servidores públicos o los sujetos de derecho privado que actúan en ejercicio de una potestad pública por delegación del Estado y sus dependientes, controlados o contratistas.

El Estado hará efectiva la responsabilidad de la o el servidor público por actos u omisiones dolosos o culposos. No hay servidor público exento de responsabilidad.

- ▶ El artículo 17 del Código Orgánico Administrativo, determina: *“Principio de buena fe. Se presume que los servidores públicos y las personas mantienen un comportamiento legal y adecuado en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes”.*

- ▶ El artículo 19 del Código Orgánico Administrativo, establece:

Principio de imparcialidad e independencia. Los servidores públicos evitarán resolver por afectos o desafectos que supongan un conflicto de intereses o generen actuaciones incompatibles con el interés general.

Los servidores públicos tomarán sus resoluciones de manera autónoma.

- ▶ El artículo 21 del Código Orgánico Administrativo, señala:

Principio de ética y probidad. Los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas, actuarán con rectitud, lealtad y honestidad.

En las administraciones públicas se promoverá la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y la primacía del interés general, sobre el particular.

- ▶ El artículo 24 del Código Orgánico Administrativo, establece: *“Principio de protección de la intimidad. Las administraciones públicas, cuando manejen datos personales, deben observar y garantizar el derecho a la intimidad personal, familiar y respetar la vida privada de las personas”.*

- ▶ El artículo 29 del Código Orgánico Administrativo, determina:

Principio de tipicidad. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones previstas en la ley.

A cada infracción administrativa le corresponde una sanción administrativa.

Las normas que prevén infracciones y sanciones no son susceptibles de aplicación analógica, tampoco de interpretación extensiva.

- ▶ El artículo 41 del Código Orgánico Administrativo, establece:

Deber de colaboración con las administraciones públicas. Las personas deben colaborar con la actividad de las administraciones públicas y el buen desarrollo de los procedimientos.

Facilitarán a las administraciones públicas informes, inspecciones y otros actos de investigación en los casos previstos por el ordenamiento jurídico.

Proporcionarán a las administraciones públicas actuantes, información dirigida a identificar a otras personas no comparecientes con interés legítimo en el procedimiento.

Comparecerán ante los titulares de los órganos administrativos responsables de la tramitación de las actuaciones o los procedimientos administrativos, cuando sean requeridos.

Denunciarán los actos de corrupción.



► En el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Contratación Pública (LOSNCP), determina los principios que rigen los procedimientos de contratación pública entre otros: “(...) *legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad; y, participación nacional*” (Asamblea Constituyente, 2008).

► En el artículo 62, numeral 3 de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Contratación Pública (LOSNCP), señala:

Inhabilidades Generales. - No podrán celebrar contratos previstos en esta Ley con las Entidades Contratantes:

(...)

3. *Los servidores públicos, esto es, servidores y empleados, que hubieren tenido directa o indirectamente vinculación en cualquier etapa del procedimiento de contratación o tengan un grado de responsabilidad en el procedimiento o que, por sus actividades o funciones, se podría presumir que cuentan con información privilegiada (...).*

► En el artículo 63, numerales 3 y 4 de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Contratación Pública (LOSNCP), dispone:

Inhabilidades Especiales. - No podrán celebrar contratos con la Entidad Contratante: (...)

3. Los miembros de directorios u organismos similares o de la Comisión Técnica de la entidad convocante, sus cónyuges o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

4. Los servidores, servidores o empleados que hayan intervenido en la etapa precontractual o contractual y que con su acción u omisión pudieren resultar favorecidos, su cónyuge o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, así como las personas jurídicas de derecho privado o sociedades de hecho en las que los indicados servidores, servidores o empleados, su cónyuge o sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad tengan participación, aún en el caso de que los referidos

servidores, servidores o empleados hubieren renunciado a sus funciones (...).

► El artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), regula el régimen jurídico de los servidores públicos promoviendo principios de: “(...) *calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación*”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

► El artículo 6 de la LOSEP, establece:

Del Nepotismo. - Se prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, institución, organismo o persona jurídica, de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.

La prohibición señalada se extiende a los parientes de los miembros de cuerpos colegiados o directorios de la respectiva institución. También se extiende a los parientes de las autoridades de las superintendencias respecto de las instituciones públicas que son reguladas por ellos.

(...)

En caso de que exista conflicto de intereses, entre servidores públicos de una misma institución, que tengan entre si algún grado de parentesco de los establecidos en esta Ley y deban tomar decisiones en relación al citado conflicto de interés, informarán a su inmediato superior sobre el caso y se excusarán inmediatamente de seguir conociendo el procedimiento controvertido, mientras sus superiores resuelven lo pertinente (...).



- El artículo 22 de la LOSEP, literales a), b), h) y j), determina:

Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

(...)

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

(...)

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; (...).

- El artículo 24 de la LOSEP, literales d), i), j), k) y o), prohíbe:

Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

(...)

d) Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;

(...)

i) Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;

j) Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;

k) Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos; sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;

(...)

o) Tener bienes o capitales, de cualquier naturaleza, en paraísos fiscales (...).

- El artículo 42 de la LOSEP, establece:

De las faltas disciplinarias. - Se considera faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones de las servidoras o servidores públicos que contravengan las disposiciones del ordenamiento jurídico vigente en la República y esta ley, en lo atinente a derechos y prohibiciones constitucionales o legales. Serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado.

Para efectos de la aplicación de esta ley, las faltas se clasifican en leves y graves.

(...)

b.- Faltas graves. - Son aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos (...).

- ▶ El artículo 280 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), tipifica:

Cohecho.- Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, que reciban o acepten, por sí o por interpuesta persona, donativo, dádiva, promesa, ventaja, beneficio inmaterial o beneficio económico indebido u otro bien de orden material para sí o un tercero, sea para hacer, omitir, agilizar, retardar o condicionar cuestiones relativas a sus funciones, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Se entenderá como beneficio inmaterial, a todo aquel beneficio o ventaja intangible que, por su naturaleza al no tener un valor económico o patrimonial cuantificable, no es susceptible de valoración alguna.

(...).

- ▶ El artículo 281 del COIP, tipifica:

Concusión.- Las o los servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, determinadas en la Constitución de la República, sus agentes o dependientes oficiales que abusando de su cargo o funciones, por sí o por medio de terceros, ordenen o exijan la entrega de donativos, dádivas, presentes, promesas, derechos, cuotas, contribuciones, rentas, intereses, ventajas, sueldos, gratificaciones, beneficios inmateriales o beneficios económicos indebidos u otro bien de orden material, serán sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años (...).

- ▶ El artículo 285 del COIP, tipifica:

Tráfico de influencias. - “Las o los servidores públicos, y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal en alguna de las instituciones del Estado, enumeradas en la Constitución de la República, prevaleciendo de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica, ejerza influencia en otro servidor para obtener un acto o resolución que genere un beneficio económico o inmaterial favorable a sus intereses o de terceros, serán

sancionados con pena privativa de libertad de tres a cinco años (...).

- ▶ El artículo 5 de LOCGE, establece la obligación de las autoridades de rendir cuentas sobre la administración de recursos públicos, previniendo prácticas corruptas y conflictos de interés.

- ▶ El artículo 6 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (LOCGE), establece que el sistema de control, fiscalización y auditoría del Estado se realizará por medio de:

1.- El control interno, que es de responsabilidad administrativa de cada una de las instituciones del Estado a las que se refiere el artículo 2 de esta Ley; y,

2.- El control externo que comprende:

a. El que compete a la Contraloría General del Estado; y,

b. El que ejerzan otras instituciones de control del Estado en el ámbito de sus competencias.

- ▶ El artículo 45 de LOCGE, señala:

(...)

Incurrirán en responsabilidad administrativa culposa las autoridades, dignatarios, funcionarios o servidores de las instituciones del Estado que, por acción u omisión, se encontraren comprendidos en una o más de las causales siguientes:

(...)

2. Cometer abuso en el ejercicio de su cargo;

3. Permitir la violación de la ley, de normas específicas emitidas por las instituciones del Estado, o de normas de carácter generalmente obligatorio expedidas por autoridad competente, inclusive las relativas al desempeño de cada cargo;

4. Exigir o recibir dinero, premios o recompensas, por cumplir sus funciones con prontitud o preferencia, por otorgar contratos a determinada persona o suministrar información, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar;

(...)



- ▶ En el artículo 5 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública LOTAIP, establece:

Principios. En el ejercicio del derecho de acceso a la información pública se aplicarán, además de los principios previstos en la Constitución de la República del Ecuador y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, los siguientes:

a) Accesibilidad e Integridad: La información entregada debe ser completa, comprensible, útil, fidedigna, veraz y estar disponible en formatos accesibles a través de un sistema de búsqueda simple y eficaz.

(...)

i) Máxima Publicidad: La información en manos de los sujetos obligados debe ser completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro y preciso régimen de excepciones que deberán estar definidas por ley y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática.

(...)

k) Rendición de Cuentas: Quienes ejercen funciones públicas deben responder ante aquellos que, habiendo confiado ese poder, resultan afectados por sus actividades.

(...)

m) Transparencia: Libre acceso a la información pública y de interés general.

- ▶ El artículo 7 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública hace referencia al:

(...) El derecho de acceso a la información pública comprende el derecho a buscar, acceder, solicitar, investigar, difundir, recibir, copiar, analizar, reprocesar, reutilizar y redistribuir información. Toda la información producida, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones establecidos en la presente Ley, la normativa vigente y en los instrumentos internacionales aprobados y ratificados por el Estado ecuatoriano.

- ▶ Mediante Decreto Ejecutivo No. 249 de 30 de abril de 2024, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 554, se declara a la Integridad Pública como Política Nacional, orientada al cumplimiento con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, en el marco de la alineación a la planificación y desarrollo nacional, estableciendo la necesidad de fortalecer la institucionalidad pública mediante la promoción de valores, principios y normas éticas que prioricen el interés público sobre los intereses privados. Asimismo, dispone la transformación de la Secretaría de Política Pública Anticorrupción en la Secretaría General de Integridad Pública, con responsabilidad de coordinar, gestionar, dar seguimiento y evaluar la implementación de la Política Nacional de Integridad Pública en la Función Ejecutiva.

- ▶ Además, mediante Decreto Ejecutivo No. 337 de 22 de julio de 2024, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 609 de 26 de julio de 2024, el Presidente Constitucional de la República aprobó la Política Nacional de Integridad Pública 2030 (PNIP); y, le otorgó el carácter de cumplimiento obligatorio en todas las instituciones que conforman la Función Ejecutiva.

- ▶ Mediante Acuerdo Nro. PR-SGIP-2025-0001-A de 24 de febrero de 2025, en su artículo 1 establece: "(...) Expedir la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP), cuyo texto se anexa al presente Acuerdo, como el instrumento técnico-operativo para la ejecución de la Política Nacional de Integridad Pública, que se aplicará a nivel de la Función Ejecutiva" (Secretaría General de Integridad Pública de la Presidencia de la República, 2025, Art. 1).

07 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL SERVICIO PÚBLICO

07.1. Valores

Los valores institucionales son pilares fundamentales dentro del Estado ecuatoriano, para su aplicación en beneficio de la ciudadanía, de este modo cinco valores nos identifican. Los valores de integridad, honestidad, legalidad, justicia y eficiencia.

Integridad:

Actuar con ética y transparencia en todas nuestras acciones, cumpliendo los valores, principios y normas para mantener y dar prioridad a los intereses públicos (PNIP, 2024, p.21).

Honestidad:

Cumplimiento de las obligaciones con transparencia y rectitud en favor de la ciudadanía (PNIP, 2024, p.21).

Legalidad:

Respetar y cumplir las leyes y regulaciones vigentes a fin de fortalecer el estado constitucional de derechos y la seguridad jurídica (PNIP, 2024, p.21)..

Justicia:

Actuar con imparcialidad, garantizando el ejercicio de derechos y el acceso a los servicios públicos por cada una de las personas, bajo los principios de igualdad y no discriminación (PNIP, 2024, p.21).

Eficiencia:

Optimizar los recursos o gasto público asignado en la prestación de servicios a la sociedad (PNIP, 2024, p.21).



07.2. Principios

Los principios institucionales son fundamentales ya que permiten garantizar el trabajo de las instituciones de la administración pública central:

Legalidad: Actuar con apego a la Constitución, leyes y reglamentos que apliquen (PNIP, 2024, p.22).

Imparcialidad: Proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública (PNIP, 2024, p.22).

Probidad: Actuar con rectitud, integridad, honradez en cada decisión, actividad o acciones (PNIP, 2024, p.22).

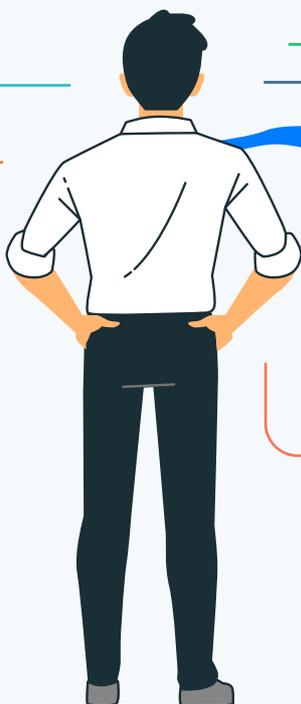
Igualdad: Todas las personas son iguales ante la ley; por lo que, no existirá ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como el color, raza, etnia, edad, sexo, género, religión, orientación sexual, y otros criterios (PNIP, 2024, p.22).

Acceso a la información pública: Respetar el derecho de acceso a la información pública (PNIP, 2024, p.22).

Principio de legalidad: Principio jurídico en virtud del cual los ciudadanos y todos los poderes públicos están sometidos a las leyes y al derecho (PNIP, 2024, p.7).

Principio de ética y probidad: En las administraciones públicas se promoverá la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y la primacía del interés general, sobre el particular (COA, 2017).

Principio de transparencia: Las personas accederán a la información pública y de interés general, a los registros, expedientes y archivos administrativos, en la forma prevista en este Código y la ley (COA, 2017).



Buen trato y amabilidad: Los servidores públicos, trabajadores y toda persona que ejerza un cargo público, se encuentra en la obligación de brindar un trato gentil, amable y educado a las personas que requieren sus servicios (PNIP, 2024 p.22).

Protección del patrimonio público: Utilizar de manera eficiente y transparente los recursos y bienes del Estado (PNIP, 2024, p.22).

Rendición de cuentas: Ser responsables y transparentes en la gestión de los recursos y en el cumplimiento de las funciones públicas (PNIP, 2024, p.22).

Compromiso: Proceder con dedicación y responsabilidad que tienen los servidores públicos para cumplir con sus deberes y obligaciones, y trabajar en beneficio de la sociedad y del bien común.

Equidad: Garantizar que las acciones y recursos destinados a la construcción del Sistema de Transparencia y Control Social se distribuyan de manera justa, ofreciendo igualdad de trato y oportunidades a todos los actores involucrados. Este enfoque prioriza el bien común y respeta la diversidad de la sociedad (PNIP, 2024, p.6).

Honestidad: Cumplir las obligaciones con transparencia y rectitud en favor de la ciudadanía (PNIP, 2024, p.21).

Servicio público: Priorizar el interés general sobre cualquier interés particular (PNIP, 2024, p.22).

Promoción de la ética: Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y de legalidad, mediante la sensibilización y la capacitación continua (PNIP, 2024, p.22).

Cumplimiento: Respetar y actuar siempre en conformidad con las normas legales aplicables y los derechos humanos.



08 IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La identificación oportuna de conflictos de interés **permitirá realizar un diagnóstico de los posibles riesgos, mediante el análisis de las situaciones y escenarios que el servidor público involucrado pueda presentar.**

08.1. Definición de conflicto de interés

Son situaciones en que las responsabilidades oficiales de los servidores públicos se ven obstaculizadas por intereses personales que podrían afectar indebidamente en la toma de decisiones (PNIP, 2024, p.6).

Según Larocca (2019) existe un conflicto de interés cuando se produce una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor; es decir, cuando este tiene intereses personales que podrían influir indebidamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

Se debe resaltar que los conflictos de interés no son intrínsecamente negativos. Se trata de situaciones que se producen en virtud de la naturaleza social y económica del individuo, que se relaciona con otras personas y que posee intereses, distintos de los públicos, que debe tutelar en su calidad de servidor. Sin embargo, es imprescindible que sean adecuadamente gestionados.

08.2. Tipologías de conflictos de interés

La clasificación de los conflictos de interés permite comprender mejor su naturaleza y alcance; así como, adoptar medidas adecuadas para su prevención y gestión. El BID ha clasificado los conflictos de interés como:



Conflictos de Interés Reales: Son situaciones en las que se identifica un beneficio concreto para el servidor público. Los beneficios más evidentes son los económicos y financieros, aunque pueden ser de otra índole, especialmente cuando benefician a un tercero. “En estos casos, existe una concurrencia directa y actual entre los deberes y responsabilidades de un servidor público y sus intereses privados” (BID, Curso BID Modulo 1, p. 9).



Conflictos de Interés Potenciales: Son situaciones en los intereses particulares del servidor que podrían causar un conflicto de interés en el futuro. Para evitar esto, el servidor debe excusarse de intervenir en determinados casos (BID, Curso BID Modulo 1 p. 9).



Conflictos de Interés Aparentes: Son situaciones en las que no existen conflictos de interés reales ni potenciales; no obstante, “surgen dudas razonables” acerca de la imparcialidad del servidor frente a una decisión concreta (BID, Curso BID Modulo 1 p. 9).

08.3. **Consecuencias institucionales asociadas a los conflictos de interés**

La ausencia de mecanismos eficaces para identificar, gestionar y prevenir los conflictos de interés puede desencadenar efectos adversos como:



Dificultades para garantizar un funcionamiento institucional eficiente, imparcial y orientado al interés público, tanto a nivel institucional como en el accionar de los servidores públicos.



Pérdida de confianza ciudadana en la integridad de los servidores públicos y en la legitimidad de las decisiones adoptadas por las instituciones que conforman la Función Ejecutiva.



Debilitamiento progresivo de la confianza ciudadana en la administración pública y en la integridad del Estado.



Pérdida progresiva de la confianza ciudadana en la legitimidad de las decisiones adoptadas por el sector público.



Incremento del riesgo de ocurrencia de actos de corrupción.



Favorecimiento de prácticas fraudulentas y actos corruptos, cuando no se atienden oportunamente los conflictos de interés.



Posibilidad de que las relaciones personales del servidor con familiares, amistades, vínculos previos, influyan en decisiones públicas, generando situaciones difíciles de evitar si no se gestionan adecuadamente.

08.4. Ejemplos prácticos de conflictos de interés en el sector público

Ejemplo 1 (conflicto de interés real): Un servidor público que en el ejercicio de su cargo público es responsable de supervisar un proceso de licitación y descubre que su hermano es uno de los principales accionistas de una de las empresas que ha presentado una propuesta para el contrato. Aunque el servidor público intente mantenerse objetivo, su relación familiar directa con uno de los licitantes crea un conflicto de interés real, ya que su decisión podría influir en el resultado de la licitación y beneficiar a su familiar.



Las razones por las cuales se genera el conflicto de interés real en los servidores públicos son:

Intereses personales directamente involucrados, como en el caso del hermano del servidor público, esto crea una conexión directa entre sus intereses privados y sus responsabilidades públicas, afectando su imparcialidad.

La posibilidad de influir en la toma de decisiones debido a que el servidor público tiene poder o autoridad sobre decisiones que pueden beneficiar directamente a sus intereses privados, como la adjudicación de contratos o la selección de personal, lo que pone en riesgo la objetividad de su actuación.

Aunque el servidor público intente actuar con imparcialidad, la percepción externa de que su interés personal podría influir en sus decisiones socava la confianza pública en la transparencia y justicia del proceso, generando dudas sobre la legitimidad de sus acciones.

Ejemplo 2 (conflicto de interés potencial): Un servidor público que también tiene participación de una empresa privada, la cual no tiene contratos vigentes con el Estado, se encuentra en una situación de conflicto de interés potencial si dicha empresa participa en una licitación para un futuro proyecto en el que el servidor público pueda tener influencia. Dado que la licitación aún no ha ocurrido, el conflicto de interés es potencial, pero si la empresa ganara el contrato, podría haber una percepción de parcialidad. En este caso, sería necesario que se excuse de participar en el proceso, para evitar cualquier sesgo o parcialidad en su actuación.



Las razones por las cuales se genera el conflicto de interés potencial en los servidores públicos son

Tener un interés económico directo en que su empresa privada obtenga contratos o inversiones que puedan verse favorecidos si sus decisiones oficiales afectan a esas inversiones, aunque no haya tomado acciones inmediatas.

Aunque el servidor público no haya influido aún en un proceso, su futuro involucramiento o interés en una empresa que podría beneficiarse de una decisión administrativa crea una vulnerabilidad a que en el futuro su participación en un proceso de licitación sea vista como sesgada.

La existencia de un interés futuro en un sector relacionado con su trabajo oficial puede generar una percepción de que el servidor público podría favorecer decisiones que beneficien a sus intereses privados, lo que afecta la confianza pública en la imparcialidad de su actuación.

Ejemplo 3 (conflicto de interés aparente): Un servidor público que trabaja en el área / unidades de contratación pública en una institución, tiene una relación cercana con el empresario que acaba de ganar un contrato para la construcción de una obra pública importante. Ambos suelen asistir a reuniones sociales, pero ninguno de los dos ha discutido temas relacionados con el contrato o la licitación. Sin embargo, se genera una publicación en la que se menciona la cercanía entre el servidor público y el empresario, lo que genera la sospecha de que el proceso licitatorio pudo haber estado influenciado por la relación personal, incluso cuando no hay evidencia directa de irregularidades.



Las razones por las cuales se genera el conflicto de interés aparente en los servidores públicos son:

La cercanía del servidor público con una de las partes interesadas, como un amigo o familiar, puede generar una apariencia de parcialidad, aunque no haya intervención directa en la toma de decisiones.

Aunque no haya un vínculo directo entre las decisiones del servidor público y el resultado de un proceso, la relación personal con un licitante genera la percepción de que sus decisiones podrían verse influenciadas, afectando la confianza pública en la imparcialidad del proceso.

La ausencia de una clara separación entre la vida personal y profesional del servidor público puede dar lugar a la sospecha de que sus decisiones están motivadas por intereses privados, incluso si no se ha demostrado que haya actuado de manera sesgada.

08.5. Puerta giratoria (Revolving door)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha advertido que este tipo de conflictos no constituyen en sí mismos actos de corrupción, pero sí pueden facilitarlos si no se implementan mecanismos adecuados de prevención y control. La falta de regulación en torno a estos movimientos puede dar lugar a una captura del interés público, en la cual las decisiones gubernamentales se alinean con intereses corporativos en lugar de responder al bien común (OCDE, 2003).

El fenómeno de la puerta giratoria adquiere especial relevancia cuando una persona que ha ejercido funciones estratégicas en el sector público asume, posteriormente, responsabilidades en una entidad privada vinculada al ámbito que previamente regulaba, supervisaba o con la que mantenía relaciones contractuales. A su vez, el riesgo se presenta en sentido inverso cuando un individuo procedente del sector privado es designado en un cargo público con capacidad decisoria respecto de intereses vinculados a antiguos empleadores, socios o entidades con las que tuvo relación directa.

En este sentido, se entiende por puerta giratoria el movimiento de personas que en distintos momentos de sus trayectorias ocupacionales o laborales desempeñan cargos de responsabilidad en el sector público o privado. Este flujo de ingresos y egresos entre ambos sectores puede generar riesgos de conflictos de interés, traspaso de información privilegiada y el riesgo de que sectores privados influyan de manera indebida en las decisiones públicas, lo que podría perjudicar al interés general (Canelo, A., & Castellani, F. 2016).

Esta dinámica puede dar lugar a conflictos de interés cuando se emplean, con fines particulares, los conocimientos, contactos o información confidencial adquiridos durante el desempeño de funciones públicas. A nivel internacional, este fenómeno ha cobrado mayor relevancia debido al fortalecimiento de los vínculos entre el sector público y el privado, en contextos como la privatización de servicios, la proliferación de alianzas público-privadas y el auge de las actividades de lobby (Transparencia Internacional, 2010; OCDE, 2004).



Estas situaciones pueden afectar de manera significativa la objetividad y neutralidad en la toma de decisiones públicas, erosionar la percepción de integridad institucional y debilitar la confianza ciudadana en la gestión estatal. En consecuencia, la detección temprana, regulación efectiva y control posterior de los riesgos asociados a la puerta giratoria constituyen elementos fundamentales dentro de cualquier sistema robusto de integridad pública.



09 PROHIBICIONES LEGALES Y RESTRICCIONES PARA REALIZAR DETERMINADAS ACTIVIDADES

Con el fin de atender **la prevalencia del interés general y los principios fundamentales de la administración pública**, la legislación y las normas jurídicas contemplan los requisitos que deben cumplirse para ejercer un cargo público. Además, **se exige que los servidores públicos exhiban una conducta ejemplar, asegurando que sus intereses y calidades personales no interfieran en el manejo adecuado de los asuntos públicos encomendados a su cargo**, lo cual es esencial para garantizar la eficiencia de la administración pública, el servicio público y el ejercicio de los principios de imparcialidad, moralidad e igualdad.

En consecuencia, **para asegurar que toda persona que aspire a un cargo público debe presentar una Declaración de Conflictos de Interés**, en la que detalle la inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad ya sea de orden constitucional o legal para ocupar dicho cargo. Además, **esta declaración debe incluir una alerta temprana sobre cualquier situación potencial de conflicto de interés, permitiendo así tomar las acciones preventivas correspondientes** antes de que pueda surgir algún riesgo que afecte la imparcialidad y la integridad de las funciones públicas.

Dentro del marco legal, estas prohibiciones se encuentran identificadas en inhabilidades e impedimentos.

09.1. Inhabilidades

Las inhabilidades se refieren a situaciones de incapacidad o ineptitud que impiden a una persona ocupar un cargo público. Según el artículo 232 de la Constitución de la República del Ecuador, las personas que se encuentren en situación de conflictos de interés no podrán acceder a cargos públicos.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en sus artículos 9 y 10, establecen que cualquier servidor público que incurra en situaciones de inhabilidad no podrá acceder a cargos o mantenerlos. Estas disposiciones buscan garantizar que los servidores actúen con total imparcialidad y sin influencias externas que puedan comprometer su desempeño.

09.2. Impedimentos

Los impedimentos son circunstancias que constituyen un obstáculo legal para que un servidor público pueda intervenir en la toma de decisiones relacionadas con asuntos a su cargo. El artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que los servidores deben abstenerse de intervenir en aquellos casos en los que sus intereses personales o familiares puedan influir en las decisiones públicas.

Además, el Código Orgánico Integral Penal (COIP), en su artículo 278, dispone que los servidores públicos deben evitar situaciones de conflictos de interés y abstenerse de tomar decisiones cuando sus intereses personales estén involucrados.

El incumplimiento de las disposiciones sobre inhabilidades e impedimentos; así como, de las normas establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal, la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, el Reglamento General de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y la Ley Orgánica del Servicio Público, pueden dar lugar a sanciones legales, que incluyen la inhabilitación para ocupar cargos públicos y otras sanciones administrativas y penales, según corresponda.



10 DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

10.1. Obligación de la declaración

La Declaración de Conflictos de Interés debe realizarse al ingreso al servicio público y anualmente a todos los servidores con la finalidad de ayudar al declarante a identificar posibles conflictos de interés antes de que estos se materialicen. Asimismo, se deberá informar a las áreas/unidades administrativas internas de control, como Talento Humano y Auditoría, para que tanto el declarante como la institución puedan tomar las medidas preventivas adecuadas, asegurando el cumplimiento de las normativas establecidas y la integridad del servicio público.

10.2. Procedimiento para la declaración

Es importante que la información contenida en la declaración sea relevante para cumplir con el objetivo del sistema y la eficacia en la gestión de la información, de forma que el requerimiento no se convierta en algo excesivo para el declarante y la institución pública.

El proceso de declaración se realizará de forma digital en la plataforma creada para el efecto, a través del formulario electrónico que contendrá los requisitos establecidos. Mientras se implementa la plataforma, se deberá recurrir al uso de formularios físicos (impresos) como medida transitoria, para asegurar el cumplimiento del proceso. La falta de acceso a la plataforma no debe ser un impedimento para su aplicación.

Los requisitos establecidos son los siguientes:

Información personal y descripción de la actividad que desempeña el declarante en la institución a la que pertenece.

Identificación de los miembros del grupo familiar del declarante, se debe verificar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

Nombres y datos identificativos de personas jurídicas con las que el declarante haya tenido asociación económica en los tres años previos a su designación, y que mantengan vínculos con las instituciones públicas de la Función Ejecutiva.

Información sobre las actividades políticas que el declarante haya realizado en los últimos dos a tres años; así como, información del historial profesional, los datos relativos a acciones, sociedades, representación legal y cualquier afiliación vigente que corresponda.

Es importante indicar que, en el formulario constará un **“cláusula de protección de datos personales”**, la misma que garantiza que el tratamiento de los datos personales del declarante se hace de forma legal, segura y respetuosa de su privacidad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

10.3. Actualización periódica de declaraciones

Todos los servidores públicos están obligados a presentar su Declaración de Conflictos de Interés al momento de asumir el cargo, anualmente y al finalizar el cargo.

10.4. **Excusa**

Cuando un servidor público esté involucrado, en un asunto que comprometa los recursos económicos del Estado; y, que puede afectar su situación laboral, deberá excusarse e informar por escrito a su jefe inmediato, adjuntando las pruebas y/o documentos que permitan demostrar la causa invocada.

El inmediato superior deberá correr traslado de la excusa al Responsable Institucional de Cumplimiento, con el fin de que tome conocimiento de la situación y disponga que el asunto administrativo sea conocido por otro servidor.

Una vez aceptada la petición por la máxima autoridad, el servidor deberá separarse de la actuación administrativa, función o actividad encomendada. En el caso de determinar que no se configura el conflicto de interés, el servidor público deberá continuar conociendo el asunto o actividad asignada. Se propone un formato en el Anexo 2. Cumplir con cada uno de los anexos es esencial, ya que permiten una revisión detallada y transparente de las situaciones, declaraciones y documentos que podrían influir en la objetividad, imparcialidad y credibilidad del análisis realizado.

10.5. **FORMATOS Y SISTEMA DE DECLARACIÓN²**

Las Declaraciones de Conflictos de Interés deberá ser presentado de manera digital a través de la plataforma creada para el efecto. Este mecanismo se utilizará para capturar información y determinar si existe riesgos de conflictos de interés. Se propone un formato en el Anexo 3, que permite identificar y gestionar factores que puedan afectar la objetividad, imparcialidad o fiabilidad de las decisiones y procesos institucionales.

Las Declaraciones de Conflictos de Interés pueden reportar beneficios como:



Facilitar la detección y prevención de actos de corrupción y conflictos de interés, evitando situaciones que podrían dar lugar a conductas poco éticas o la percepción de su existencia.



Fomentar un clima de integridad en la administración pública.



Reforzar la confianza ciudadana en la Función Pública, ya que la aplicación efectiva de las declaraciones previene los riesgos de posibles conflictos de interés y evitar que los servidores públicos utilicen su cargo público para beneficio personal o de terceros.



Cada una de las instituciones públicas establecerán un proceso propio de recopilación de la información mediante una plataforma digital.



La credibilidad de las declaraciones de conflictos de interés dependerá de que, en caso de existir un conflicto de interés real, se asegure que se remita el caso al organismo competente para su investigación y se apliquen las sanciones correspondientes de acuerdo con las normativas establecidas. Esto asegura la transparencia y la justicia en la gestión de posibles conflictos de interés.

²Durante la implementación de la Norma Técnica de Conflictos de Interés en las instituciones de la Función Ejecutiva, la SGIP trabajará en la elaboración del Sistema de declaraciones; mientras tanto se seguirá utilizando los formularios físicos (impresos).



Además, la implementación del Sistema de Declaraciones de Conflictos de Interés requiere considerar varios elementos:

Personas obligadas a declarar

Todos los servidores públicos de la Función Ejecutiva sin excepción, están en la obligación de presentar la Declaración de Conflictos de Interés al momento de ingresar a su cargo y, posteriormente, de forma anual.

Información que se debe declarar

Intereses económicos, personales y familiares que podrían ocasionar un posible conflicto de intereses u otras situaciones que pueda afectar la objetividad o independencia en el desempeño de las funciones.

Periodicidad en las declaraciones

La declaración se realizará al ingreso para el ejercer un cargo público; así como, a la finalización o cese de funciones; y, la actualización la presentará anualmente.

11 GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

11.1. Métodos para identificar conflictos de interés

Para asegurar un servicio público imparcial y evitar fallos administrativos, es importante emplear diversas herramientas y prácticas para identificar conflictos de interés de forma efectiva:



Detección de riesgos: Se recomienda que los servidores públicos realicen ejercicios de reflexión sobre sus relaciones personales, familiares y comerciales. Existen áreas con mayor riesgo, como adquisiciones, obras públicas, recursos humanos, auditoría, entre otras.



Capacitación continua: Es fundamental proporcionar capacitación mediante talleres y cursos presenciales o virtuales, en los cuales se presenten casos prácticos que ejemplifiquen cómo pueden generarse conflictos de interés y cómo gestionarlos adecuadamente. Esta capacitación es responsabilidad de cada entidad en coordinación con la Secretaría General de Integridad Pública.



Declaración de intereses: Los servidores públicos deben declarar cualquier conflicto de interés que surja de su cargo a través de formularios de declaraciones físicos o plataformas digitales, lo que contribuye a la identificación de áreas donde no deben actuar y promueve un desempeño transparente frente a la ciudadanía (Secretaría de la Función Pública [SFP], 2020, p. 8-9).

11.2. Acciones para la detección

Para prevenir y abordar los conflictos de interés, es necesario aplicar una serie de acciones para su detección. Algunas de las principales son:

A) Identificación de áreas vulnerables: Es necesario detectar las áreas de la administración pública con mayores riesgos de conflictos de interés, de acuerdo con lo estipulado en la Norma ISO 37009. A continuación, se presentan ejemplos³ de áreas que podrían ser más vulnerables a los conflictos de interés, sin descartar otras, basados en la experiencia práctica y en consideraciones sobre cómo pueden surgir estos conflictos:

Contratación pública y adquisiciones



Ejemplo: Cuando un servidor público que participa en la adjudicación de contratos tiene vínculos personales o económicos con las empresas que están licitando, existe un riesgo de que las decisiones no se tomen de manera imparcial. Esto podría incluir la adjudicación de contratos a empresas de familiares o amigos.

Licencias y permisos



Ejemplo: En el caso de autoridades que otorgan permisos de construcción o licencias de operación, un conflicto de interés puede surgir si los servidores públicos tienen relaciones personales con las empresas o individuos que solicitan esos permisos. Esto puede llevar a la aprobación de proyectos sin los debidos análisis o sin seguir las normativas establecidas.

Asuntos regulatorios y supervisión



Ejemplo: En los organismos encargados de la regulación de ciertas industrias (como la energía, telecomunicaciones, transporte), los servidores públicos que supervisan el cumplimiento de las normativas pueden estar influenciados por la relación con las mismas empresas que deben regular, generando sesgos en la inspección o fiscalización.

Gestión de fondos públicos



Ejemplo: Cuando los responsables de la gestión de los fondos públicos o los presupuestos de distintas áreas tienen intereses personales en las empresas que reciben los fondos o se benefician de las decisiones relacionadas con la asignación de recursos. Este tipo de conflicto puede traducirse en el desvío de recursos o en una distribución injusta de los mismos.

Contratación de personal y asignación de funciones



Ejemplo: Si un servidor público tiene influencia sobre la contratación de personal y coloca a individuos con los que tiene relaciones personales o familiares, puede darse un conflicto de interés, especialmente si estos servidores públicos no cumplen con los requisitos profesionales para el puesto.

³Ejemplos ilustrativos que se derivan de las mejores prácticas y observaciones en áreas donde los conflictos de interés son una preocupación constante dentro de la administración pública.

Consultorías externas y servicios profesionales



Ejemplo: Los servidores públicos encargados de la contratación de servicios externos o consultorías debido a la necesidad institucional pueden estar influenciados por intereses personales, otorgando contratos a empresas con las que tienen vínculos, ya sea por intereses económicos o familiares, afectando la competencia y la transparencia.

Resolución de conflictos y arbitrajes



Ejemplo: Cuando los servidores públicos que tienen la responsabilidad de mediar en conflictos o tomar decisiones en procesos judiciales o arbitrales están relacionados con alguna de las partes en el conflicto, el resultado puede estar sesgado a favor de una de las partes involucradas.

Proyectos de infraestructura pública



Ejemplo: Los servidores públicos encargados de aprobar o supervisar proyectos de infraestructura pública, como la construcción de carreteras, puentes, o edificios públicos, pueden estar expuestos a conflictos de interés si tienen relaciones cercanas con las empresas encargadas de ejecutar esos proyectos, lo que puede influir en las decisiones relacionadas con licitaciones o ejecución del proyecto.

B) Fomento de la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos administrativos, favoreciendo la apertura y claridad en la gestión.

Esto debe tener como fundamento la LOTAIP, implementando procesos como:

- Publicar información relevante como contratos y presupuestos, accesible a la ciudadanía (ejemplo: informes financieros y adjudicaciones de contratos).
- Implementar, socializar y capacitar sobre los Códigos de Ética que establecen estándares de comportamiento de los servidores públicos (ejemplo: principios y valores que eviten el abuso de poder, la corrupción, y promuevan la apertura en la gestión pública).
- Realizar talleres, capacitaciones y otros espacios de aprendizaje adecuados sobre conflictos de interés y su adecuada gestión.
- Crear mecanismos de denuncia o fortalecer los ya existentes (ejemplo: canales seguros para reportar malas prácticas).
- Implementar el uso de tecnologías digitales, ya que son herramientas clave para asegurar una gestión pública, más abierta, transparente y responsable.



C) Formación continua de los servidores públicos: Es crucial ofrecer formación regular que no solo aborde la relevancia de la norma técnica y las estrategias para evitar conflictos de interés, sino que también eduque a los servidores públicos sobre qué es un conflicto de interés, los diferentes tipos que pueden presentarse, sus causas y consecuencias. Esta capacitación debe permitir a los servidores públicos identificar y declarar adecuadamente cualquier situación que implique un conflicto de interés.

D) Exclusión de servidores de procesos clave: En situaciones de posible conflicto de interés, se recomienda excluir a los servidores públicos de la toma de decisiones o procesos administrativos donde pueda haber una implicación personal (según la Norma ISO 37009).

E) Mecanismo de auto información: Debe existir un proceso efectivo que permita a los servidores auto informar sobre cualquier conflicto de interés que puedan enfrentar (de acuerdo con la Norma ISO 37009).

F) Establecimiento del Comité de Ética Institucional: Para conocer, gestionar y resolver posibles conflictos de interés, se debe considerar lo establecido en la Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva que establece la creación de un Comité de Ética Institucional que evaluará los posibles conflictos de interés.

G) Proceso de notificación de irregularidades: Es necesario implementar un procedimiento para que los terceros puedan notificar cualquier anomalía o conducta inapropiada a través del canal de denuncias oficial de la institución.

H) Protección de los servidores públicos: Los servidores públicos deben estar protegidos ante posibles represalias o acusaciones por alertar sobre posibles conflictos de interés. Esta protección debe incluir medidas como seguridad laboral, confidencialidad y anonimato en el proceso de revelación de conflictos de interés; así como, protección jurídica en caso de acusaciones injustificadas. De esta forma, se fomenta un entorno seguro en el que los servidores públicos puedan cumplir con sus responsabilidades éticas sin temor a sufrir consecuencias negativas por actuar con integridad.

11.3. Evaluación de la declaración

Es esencial garantizar el cumplimiento de la presente “Norma Técnica de Manejo de Conflictos de Interés en las Instituciones de la Función Ejecutiva”. Para lograr esto, se debe llevar a cabo una evaluación periódica, a cargo de la UATH en coordinación con el Responsable Institucional de Cumplimiento de cada institución, quien es el encargado de velar por la correcta implementación de la norma dentro de la entidad⁴. Esta evaluación tiene como objetivo detectar posibles riesgos de corrupción derivados de los conflictos de interés en los que puedan estar inmersos los servidores públicos de la entidad.

En esta sección se detalla las tipologías y señales de alerta derivados de conflictos de interés, como una herramienta explicativa y preventiva dentro de este proceso, proporcionando un marco para la evaluación continua y la adopción de medidas de mitigación. Se propone un formato en el Anexo 4 donde se ha incorporado un listado más amplio de tipos de conflicto de interés y a su vez los riesgos que se desprende de cada uno, los cuales podrán ser considerados por cada entidad.

⁴Ver. Norma Técnica para la Implementación de Responsables Institucionales de Cumplimiento para la entidades de la Función Ejecutiva.

12 MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

12.1. Protección de datos personales

La protección de datos personales de un servidor público, inmerso en una alerta de conflictos de interés asegura su derecho de protección a la privacidad y seguridad. Esta protección no solo asegura que la información sensible no sea utilizada de manera ilícita, sino que también previene el tráfico ilegal de datos, resguardando la dignidad del servidor público. Además, se debe asegurar que la información relacionada con la alerta sea tratada con confidencialidad y solo se comparta con los responsables pertinentes, evitando filtraciones que puedan perjudicar la reputación o seguridad del servidor público.

De esta forma, el servidor público está protegido tanto en términos de su integridad personal como en el ejercicio de sus derechos, promoviendo un entorno seguro donde puedan reportar conflictos de interés sin temor a represalias o vulneración de su información privada.

12.2. Acceso restringido a información sensible

Las Declaraciones de Conflictos de Interés, bajo la custodia de la UATH y la supervisión de la máxima autoridad, deberán ser clasificadas en dos tipos: la información pública e información confidencial. El Responsable Institucional de Cumplimiento, tendrá acceso a dicha información, siendo responsable de garantizar su correcta gestión y clasificación. Esta clasificación tiene como objetivo garantizar la transparencia, prevenir riesgos, controlar el acceso a la información y fortalecer la legitimidad del servicio público. Además, se debe proteger la seguridad de los datos personales de los servidores públicos, asegurando su privacidad y protegiendo la información de accesos no autorizados o usos indebidos.

Información pública

Todo tipo de dato en documentos de cualquier formato, final o preparatoria, haya sido o no generada por el sujeto obligado, que se encuentre en poder de los sujetos obligados por esta Ley, contenidos, creados u obtenidos por ellos, que se encuentren bajo su responsabilidad y custodia o que se hayan producido con recursos del Estado (LOTAIP,2023).

Información confidencial

(...) Información o documentación, en cualquier formato, final o preparatoria, haya sido o no generada por el sujeto obligado, derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, y requiere expresa autorización de su titular para su divulgación, que contiene datos que al revelarse, pudiesen dañar los (...) intereses privados (...) (LOTAIP,2023).



12.3. Rol del Responsable Institucional de Cumplimiento

El Responsable Institucional de Cumplimiento de la institución será el encargado de coordinar con la Unidad de Administración de Talento Humano sobre conflictos de interés.

12.3.1. Funciones y responsabilidades

El Responsable Institucional de Cumplimiento cumplirá funciones y responsabilidades, conforme la normativa legal y la Norma Técnica para la implementación de Responsables Institucionales de Cumplimiento para las entidades de la Función Ejecutiva emitida por la autoridad de la Integridad Pública de la Función Ejecutiva y funciones establecidas en el presente instrumento tales como:

Capacitación continua: Coordinar y ejecutar programas de capacitación dirigidos a todo el personal de la institución pública para sensibilizar sobre la importancia de los conflictos de interés y las regulaciones vigentes.

Detección, prevención y resolución de conflictos de interés: Actuar en la identificación, prevención y resolución de casos en los que los intereses personales de los servidores públicos puedan comprometer su imparcialidad o el cumplimiento de sus deberes oficiales e informar al Comité de Ética Institucional.

Aplicación de principios éticos: Aplicar los principios éticos establecidos en la Política Nacional de Integridad Pública, la Estrategia Nacional de Integridad Pública, en la Norma Técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva, los Código de Ética internos y demás regulaciones internas pertinentes.

Asistencia y orientación a los servidores: Brindar asistencia a los servidores públicos, proporcionando orientación sobre el comportamiento esperado de acuerdo con las regulaciones sobre conflictos de interés, y responder a consultas relacionadas con situaciones laborales y tipos de conflictos de interés que se presenten en la institución.

Elaboración de informes técnicos: Elaborar informes técnicos en el ámbito de sus funciones e informes solicitados por la autoridad de integridad pública de la Función Ejecutiva, los cuales contribuyan a la toma de decisiones en situaciones críticas. Además, llevar a cabo investigaciones preliminares en casos que puedan estar relacionados con conflictos de interés, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.

Atención de alertas y consultas de particulares: Brindar asistencia a particulares que tengan dudas sobre los conflictos de interés de los servidores públicos; así como, recibir alertas de terceros que reporten situaciones irregulares o sospechas de conflicto de interés.

Administración de las Declaraciones de Conflictos de Interés: Administrar las Declaraciones de Conflictos de Interés presentadas por los servidores públicos, asegurando la transparencia en la divulgación de sus intereses personales y económicos (Curso BID, Módulo 4, p. 4).

Verificación de declaraciones: Realizar la verificación de las Declaraciones de Conflictos de Interés presentadas por los servidores públicos, asegurando que se cumpla con los procedimientos y normativas establecidas.

13 BIBLIOGRAFÍA

Arellano, M., & Lepore, W. (2007). Prevención y control de conflictos de interés: Lecciones para la administración pública federal en México a partir de la experiencia internacional.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP). Registro Oficial Suplemento No. 395.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial No. 294.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Registro Oficial No. 263.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Código Orgánico Administrativo. Registro Oficial No. 427.

Canelo, A., & Castellani, F. (2016). La puerta giratoria y sus riesgos: El conflicto de intereses en el sector público y privado. Editorial X.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Reformas en Registro Oficial – Suplemento de 25 de enero de 2021.

Curso BID. (2004). Los dos lados del mostrador – La gestión de los conflictos de interés en la función pública. Módulo 1: Conflictos de interés, su importancia y consecuencias. Banco Interamericano de Desarrollo.

Curso BID. (s.f.). Los dos lados del mostrador – La gestión de los conflictos de interés en la función pública. Módulo 3: El sistema de declaraciones juradas de intereses.

Curso BID. (s.f.). Los dos lados del mostrador – La gestión de los conflictos de interés en la función pública. Módulo 4: El órgano de control y las herramientas para el análisis de conflictos de intereses.

De Michele, R. (2004). Los conflictos de interés en el sector público. Guatemala: Coalición por la Transparencia, integrada por Acción Ciudadana, Cámara de Comercio de Guatemala y el Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN).

International Organization for Standardization (ISO). (2016). ISO 37001:2016 – Sistemas de gestión antisoborno. <https://www.iso.org>

International Organization for Standardization (ISO). (2021). ISO 37002:2021 – Directrices sobre la gestión de denuncias. <https://www.iso.org>

International Organization for Standardization (ISO). (2021). ISO 37009:2021 – Directrices para identificar, gestionar y prevenir los conflictos de interés. <https://www.iso.org>

Larocca, A. C. (2019). Ética pública y conflictos de intereses: Estudio para su prevención y su adecuada gestión. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Oficina Anticorrupción. Argentina.

Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2023).



Martínez Rosas, S. X. (2022). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Transparencia por Colombia.

Ministerio de Salud Pública. (2022). Manual de declaración de actividades e intereses y la determinación de conflictos de intereses.

Naciones Unidas. (2003). Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (CNUCC). <https://www.unodc.org>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1996). Convención Interamericana contra la Corrupción (CICC). <https://www.oas.org>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2018). Signature and Ratification Status. https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/04-56163_S.pdf

Presidencia de la República. (2024). Declara la integridad pública como Política Nacional. (Decreto Ejecutivo No. 249). Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.

Presidencia de la República. (2024). Política Nacional de Integridad Pública (Decreto Ejecutivo No. 337). Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD. (2024). Manual para la elaboración de un Código de Ética. https://www.alianzaanticorruptcion.cl/AnticorruptcionUNCAC/wp-content/uploads/2019/01/Manual-para-redactar-el-codigo-de-etica_contenidos-minimos-y-conceptos-claves.pdf

R. De Michele, & N. Dassen. (2018). Conflicto de intereses: Desafíos y oportunidades para implementar un sistema efectivo de prevención y control.

Secretaría de la Función Pública (SFP). (2020). Guía para la identificación y gestión de conflictos de interés en la función pública (pp. 8-9). Gobierno de México.

Secretaría de la Función Pública. (s.f.). Guía para la identificación y gestión de conflictos de interés. Gobierno de México. Secretaría General de Integridad Pública de la Presidencia de la República. (2025). Acuerdo Nro. PR-SGIP-2025-0001-A sobre la expedición de la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP). Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.

Secretaría General de Integridad Pública. (2025). Acuerdo Nro. PR-SGIP-2025-0002-A sobre la expedición de la Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva. Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.

Secretaría General de Integridad Pública. (2025). Acuerdo Nro. PR-SGIP-2025-0004-A sobre la expedición de la Norma técnica para la implementación de Responsables Institucionales de Cumplimiento para las entidades de la Función Ejecutiva. Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.

14 ANEXOS

Los anexos que se presentan a continuación son cruciales para una comprensión profunda y completa de los aspectos relacionados con los conflictos de interés.

14.1. Anexo 1. Indicadores para evaluar la gestión de conflictos de interés

CATEGORÍA	INDICADOR	FÓRMULA	MÉTRICA
Gobernanza y transparencia.	% de servidores públicos que declaran conflictos de interés.	(Total de servidores públicos que han presentado Declaración de Conflicto de Interés / Total de servidores públicos obligados a declarar) x 100 Ejem: (200 / 1000) x 100 = 20%	Mide el cumplimiento de la obligación de declarar conflictos de interés en la institución.
Prevención y control de conflictos de interés.	% de casos de conflicto de interés gestionados de manera efectiva.	(Total de casos de conflicto de interés gestionados / Total de casos de conflicto de interés identificados) x 100 Ejem: (100 / 1000) x 100 = 10%	Determina la capacidad de la institución para manejar los casos de conflicto de interés identificados.
Capacitación y sensibilización.	% de servidores públicos capacitados sobre la gestión de conflictos de interés.	(Total de servidores públicos capacitados en conflictos de interés / Total de servidores públicos de la institución) x 100 Ejem: (50 / 600) x 100 = 8,33%	Mide el alcance y efectividad de la capacitación sobre la gestión de conflictos de interés.
Transparencia en la gestión.	% de revisiones de Declaraciones de Conflictos de Interés realizadas.	(Total de declaraciones revisadas / Total de declaraciones presentadas) x 100 Ejem: (500 / 1000) x 100 = 50%	Indica la eficiencia en la revisión y auditoría de las Declaraciones de Conflictos de Interés.
Manejo de alertas de Conflictos de Interés.	Variación porcentual del número de alertas sobre conflictos de interés recibidas.	((Total de alertas de conflictos de interés recibidas en el presente año - total de alertas recibidas del año anterior) / Total de alertas recibidas del año anterior) x 100 Ejem: ((50 - 20) / 20) x 100 = 150%	Permite evaluar el incremento o la disminución porcentual del número de alertas en relación al año anterior.
Tipologías de conflictos de Interés.	Tipología de conflictos de interés según áreas específicas.	(Total de casos de conflictos de interés clasificados por área de la institución / Total de casos de conflictos de interés identificados) x 100 Ejem: (10 / 100) x 100 = 10%	Ayuda a identificar las áreas con mayor prevalencia de conflictos de interés y enfocar los esfuerzos preventivos.
Transparencia en el proceso.	% de conflictos de interés divulgados públicamente.	(Total de casos de conflictos de interés divulgados / Total de casos gestionados) x 100 Ejem: (8 / 60) x 100 = 13,33%	Mide el nivel de transparencia en la gestión de los conflictos de interés en términos de divulgación pública.

Nota: Los indicadores presentados son de carácter ejemplificativo y no taxativo. Las instituciones podrán añadir otras categorías que consideren necesarias para evaluar de manera integral la gestión de los conflictos de interés.



14.2. ANEXO 2. Formulario de excusa

NOMBRE Y LOGO DE LA INSTITUCIÓN

FORMULARIO DE EXCUSA

Ciudad, fecha
Señor(a)
Cargo
Dependencia

Yo _____, identificado (a) con el documento de identidad número _____, en observancia a los principios consagrados en el artículo 227 y 233 de la Constitución Política de la República, en concordancia con los artículos 21, 23 literal k) del Código Orgánico Administrativo y acorde con lo establecido en el Art 1 el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y la Norma Técnica No. 200-1 de la Contraloría General del Estado, en razón a las funciones u obligaciones que me asisten, con ocasión de vínculo legal o contractual con el _____ manifiesto de manera libre, consciente y voluntariamente que en mi calidad de: _____.

Mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de transparencia y confidencialidad, teniendo en cuenta la siguiente:

DEPENDENCIA: _____
CARGO ESPECÍFICO: _____
FUNCIONES: _____

En desarrollo del deber que me asiste de poner en conocimiento cualquier situación que pueda generar conflictos de interés en el ejercicio de mis funciones, pongo a su conocimiento la siguiente situación la cual origina un impedimento para el adecuado cumplimiento de las mismas así:

Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que me encuentro en una situación de conflictos de interés de tipo:

a) Real **b) Potencial** **c) Aparente**

Por los siguientes motivos: _____

Tipo de interés: (Consulte el numeral 8.2 de la Norma Técnica de Manejo de Conflictos de interés en las Instituciones de la Función Ejecutiva)

Firma:

Firma:

Firma:

Nombre del declarante:

Nombre del representante de la UATH:

Nombre del RIC
(Responsable Institucional de Cumplimiento):

Fecha: _____

Fecha: _____

Fecha: _____

14.3. ANEXO 2. Formulario de declaración de conflictos de interés

NOMBRE Y LOGO DE LA INSTITUCIÓN

FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

1. Información Personal

Nombre completo: _____ C.I.: _____
Unidad/Área a la que se incorpora: _____
Cargo: _____ Fecha de ingreso: _____

2. Declaración de Intereses Personales

¿Tiene usted algún interés financiero o personal que pueda influir en sus decisiones o en su trabajo dentro de la institución?

Sí No

Si la respuesta es sí, detalle los intereses involucrados:

¿Tiene usted cónyuge, familiares hasta el 4to grado de consanguinidad y segundo de afinidad que trabajen en la institución o en entidades relacionadas?

Sí No

Si la respuesta es sí, indique:

1. Nombre: _____ C.I.: _____
Parentesco: _____

2. Nombre: _____ C.I.: _____
Parentesco: _____

* En caso de requerir más espacio, emplear una hoja adicional y adjuntarla al presente formulario.

3. Relación con Proveedores o Contratistas

¿Tiene usted cónyuge, familiares hasta el 4to grado de consanguinidad y segundo de afinidad o personas cercanas que oferten servicios y/o productos o mantengan contratos con la institución?

Sí No

Si la respuesta es sí, proporcione:

1. Nombre: _____ C.I.: _____
Parentesco: _____
Detalle la relación: _____
Empresa: _____

2. Nombre: _____ C.I.: _____
Parentesco: _____
Detalle la relación: _____
Empresa: _____

* En caso de requerir más espacio, emplear una hoja adicional y adjuntarla al presente formulario.



NOMBRE Y LOGO DE LA INSTITUCIÓN

FORMULARIO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

4. Declaración de Incompatibilidad

¿Existen otras situaciones que, en su opinión, puedan representar un conflicto de interés al ingresar a la institución?

Sí

No

Si la respuesta es sí, detalle las situaciones que considera relevantes:

5. Procedimientos de Gestión y Prevención

¿Está usted dispuesto a comprometerse a la revisión periódica de sus actividades y relaciones para asegurar que no surjan conflictos de interés?

Sí

No

¿Está dispuesto a informar a su superior inmediato o a la unidad administrativa/área encargada sobre cualquier posible conflicto de interés durante su tiempo en la institución?

Sí

No

6. Firma de Compromiso

Declaro que la información proporcionada es verídica y me comprometo a notificar cualquier cambio que pueda surgir en relación con los conflictos de interés durante mi tiempo en la institución.

Firma del Declarante: _____

Fecha: _____

Firma del representante de la UATH: _____

Fecha: _____

Firma del RIC: _____
(Responsable de Cumplimiento Institucional)

Fecha: _____

7. Cláusula de protección de datos personales

En cumplimiento con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP) y su normativa conexas, _____, en calidad de responsable del tratamiento, informa al titular de los datos personales que la información proporcionada será objeto de tratamiento con las siguientes finalidades: Detección de posibles Conflictos de Interés y prevención de actos de corrupción.

14.4. ANEXO 4. Tipologías y señales de alerta derivados de conflictos de interés

Tipología de conflicto de interés	Proceso de gestión institucional	Descripción del riesgo	Medidas de mitigación	Responsable
Conflicto de interés personal.	Contratación Pública y Selección de Proveedores.	Riesgo de tomar decisiones en favor de familiares, amigos o intereses personales.	Implementar una declaración pública de intereses de los servidores públicos; revisión externa de procesos de contratación.	Unidad de Compras Públicas.
	Adjudicación de Proyectos o Contratos.	El servidor adjudica contratos a entidades en las que tiene intereses personales o familiares.	Establecer un sistema de revisión por terceros independientes y rotación de personal en cargos clave.	Unidad de Compras Públicas.
Conflicto de interés familiar.	Contratación de Personal.	Nepotismo: el servidor público contrata o promueve a familiares cercanos.	Aplicar criterios estrictos basados en méritos y verificar relaciones familiares.	Unidad de Administrativa de Talento Humano.
	Asignación de Beneficios y Subvenciones.	Beneficio a familiares de servidores públicos mediante asignaciones o fondos públicos.	Auditorías regulares en la asignación de beneficios, y procedimientos claros y transparentes.	Unidad de Auditoría Interna.
Conflicto de interés financiero.	Asignación de Contratos y Licitaciones.	Decisiones que favorecen a empresas donde el servidor tiene acciones o intereses financieros.	Establecer la declaración de bienes y activos para servidores públicos, y la revisión por organismos de control.	Comité de Ética Institucional.
	Aprobación de pagos y gastos públicos.	El servidor aprueba pagos a empresas o servicios en los que tiene participación económica.	Implementar un sistema de doble aprobación y auditorías externas en pagos y gastos públicos.	Comité de Ética Institucional.



Tipología de conflicto de interés	Proceso de gestión institucional	Descripción del riesgo	Medidas de mitigación	Responsable
Conflicto de interés profesional.	Desarrollo de políticas públicas.	Influencia de intereses personales o profesionales en la creación de políticas públicas.	Incluir un proceso de revisión pública y consultoría externa en el desarrollo de políticas públicas.	Unidad de Políticas Públicas.
	Gestión de proyectos y supervisión.	Supervisores con conflictos que afectan la imparcialidad en la evaluación de proyectos.	Establecer un sistema de rotación de personal en puestos clave y auditorías de decisiones de supervisión.	Comisión de Supervisión.
Conflicto de interés institucional.	Asignación de recursos y fondos públicos.	Recursos públicos asignados a proyectos o entidades con la que la institución tenga vínculos de interés.	Supervisión independiente sobre asignación de recursos y auditorías regulares.	Unidad Financiera.
	Regulación de actividades económicas.	Regulación que favorece a entidades con vínculos institucionales o personales.	Transparencia en la toma de decisiones y consultas públicas sobre nuevas normativas.	Comité de Ética Institucional.
Conflicto de interés de poder.	Toma de decisiones de autoridades de jerárquico superior.	Decisiones tomadas por servidores públicos de alto rango que favorecen sus intereses o los de asociados.	Implementar mecanismos de control de rendición de cuentas y rotación de personal en altos cargos.	Comité de Ética Institucional.
	Influencias en la política pública.	Uso del poder institucional para favorecer intereses personales o de grupos de poder.	Crear un Comité de Ética Institucional, según lo dispuesto en la Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética en las instituciones de la Función Ejecutiva, que revise las políticas y prácticas de los servidores públicos.	Comité de Ética Institucional.

Tipología de conflicto de interés	Proceso de gestión institucional	Descripción del riesgo	Medidas de mitigación	Responsable
Conflicto de interés de información.	Acceso a información confidencial.	Uso indebido de información confidencial para beneficio personal o de familiares.	Establecer un sistema de seguridad de la información y formación continua sobre el manejo ético de información.	Comité de Ética Institucional.
	Manipulación de información para beneficio personal.	Manipulación o filtración de información estratégica para influir en decisiones que beneficien al servidor público.	Auditorías internas y externas, sanciones claras para el uso indebido de información.	Comité de Ética Institucional.
Conflicto de interés por dependencia económica.	Asignación de contratos a empresas relacionadas.	Dependencia económica de servidores públicos de empresas que se benefician de decisiones administrativas.	Establecer normas de transparencia y mecanismos de control de las relaciones comerciales.	Comité de Ética Institucional.
	Influencia de grupos de poder externos.	Servidores públicos que ceden a presiones externas de grupos de poder con intereses propios.	Establecer canales de denuncia y fomentar la transparencia pública.	Comité de Ética Institucional.
Encubrimiento de irregularidades.	Transparencia y ética organizacional.	Omisión o manipulación de información relevante para evitar la detección de irregularidades o delitos dentro de la institución.	Fomentar la cultura de integridad. Establecer protocolos claros para reportar irregularidades, capacitar al personal sobre ética y transparencia.	Comité de Ética Institucional. Responsable Institucional de Cumplimiento.

Tipología de conflicto de interés	Proceso de gestión institucional	Descripción del riesgo	Medidas de mitigación	Responsable
Aceptación de regalos, favores o beneficios.	Contratación pública, talento humano, administrativo, financiero, operativos, entre otros.	Riesgo de recibir regalos, favores o beneficios que puedan influir en decisiones profesionales, comprometiendo la imparcialidad y objetividad del servidor público.	Formación continua en ética profesional.	Comité de Ética Institucional, Unidad de Administración de Talento Humano, Responsable Institucional de Cumplimiento.
Relación directa o indirecta con oferentes y/o proveedores del Estado.	Contratación pública, talento humano, administrativo, financiero, operativos, entre otros.	Participación en acuerdos comerciales o contratos con partes interesadas que pueden generar un conflicto de intereses, afectando la imparcialidad.	Evaluación periódica, divulgación de intereses personales, revisión constante de contratos y acuerdos para detectar posibles conflictos.	Comité de Ética Institucional, Unidad de Administración de Talento Humano, Responsable Institucional de Cumplimiento.
Intereses financieros personales.	Gestión financiera.	El servidor público tiene intereses financieros directos o indirectos en entidades o empresas que pueden ser favorecidas en decisiones oficiales.	Mantener la transparencia en los procesos de toma de decisiones financieras, y establecer políticas de exclusión para quienes tengan interés.	Responsable Institucional de Cumplimiento, Unidad Financiera.

Elaboración y Fuente: Secretaría General de Integridad Pública, 2025

Nota: Esta tabla es solo un ejemplo general. Dependiendo de la estructura y la normativa interna de cada institución, se pueden agregar o ajustar las categorías y responsabilidades.



EL NUEVO
ECUADOR 

**Presidencia de la
República del Ecuador**

**Secretaría General
de Integridad Pública**



@IntegridadEC



@integridad_ec



@Integridad_EC

www.presidencia.gob.ec