

NORMA TÉCNICA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA EN LAS INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA



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	7
4.	IMPORTANCIA DE UN CÓDIGO DE ÉTICA	8
5.	FUNDAMENTO LEGAL	9
6.	CÓDIGO DE ÉTICA ADAPTADO A CADA INSTITUCIÓN	11
7.	ADECUADO CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	12
8.	VALORES ÉTICOS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA	15
9.	PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA	16
	9.1. PRINCIPIOS ÉTICOS	16
	9.2. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DE LA PNIP	17
10.	PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL	18
	10.1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL	18
	10.2. CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E IDENTIFICACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	24
	10.3. SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	24
	10.4. VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	25
	10.5. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	26
	10.6. ACTUALIZACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL CÓDIGO DE ÉTICA	26
11.	ELEMENTOS ESENCIALES QUE DEBE CONTENER UN CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL	27
	11.1. INTRODUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL	30
	11.2. ALCANCE	30
	11.3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS: DE LA INSTITUCIÓN HACIA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICAS	31
	11.4. OBLIGACIONES ÉTICAS – PRÁCTICAS ESPERADAS VS PRÁCTICAS PROHIBIDAS POR LA LEY	32
	11.5. CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO	34
	11.6. DENUNCIA DE LAS IRREGULARIDADES	35
	11.7. GLOSARIO	35
12.	REFERENCIAS	36

- 1.1. **CRE:** Constitución de la República del Ecuador
- 1.2. **COA:** Código Orgánico Administrativo
- 1.3. **IPC¹:** Índice de Percepción de Corrupción
- 1.4. **PHVA:** Ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar
- 1.5. **LOTAIP:** Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información
- 1.6. **LOSEP:** Ley Orgánica del Servicio Público
- 1.7. **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- 1.8. **PNIP:** Política Nacional de Integridad Pública
- 1.9. **ENIP:** Estrategia Nacional de Integridad Pública
- 1.10. **SGIP:** Secretaría General de Integridad Pública

¹ Para consultar el Índice: <https://www.transparency.org/en/cpi/2023/>

- 2.1. **Anticorrupción:** La anticorrupción implica un conjunto de estrategias y acciones dirigidas a prevenir, identificar y sancionar la corrupción, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas. Además, busca fortalecer tanto las instituciones públicas como privadas, asegurando la integridad de los procesos gubernamentales y empresariales a través de reformas legales, la implementación de mecanismos de supervisión y la participación activa de la sociedad civil (Tanzi, 1998).
- 2.2. **Ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA):** Es una metodología cíclica de mejora continua para la aplicación de procesos, así como normas y políticas (Deming, 1986).
- 2.3. **Cientelismo:** Es un sistema de intercambio de favores personales y apoyo político que establece una relación desigual entre un político o figura de poder, quien ofrece beneficios o recursos, y un ciudadano o grupo social que suele ser más vulnerable y con menos poder; contribuyendo a perpetuar la desigualdad social y las disparidades de género (PNIP, 2024, p.6).
- 2.4. **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).
- 2.5. **Comité de Ética Institucional:** Es el órgano dentro de las entidades, encargado de promover, vigilar y asegurar el adecuado cumplimiento del Código de Ética Institucional. (PNIP, 2024, p.28).
- 2.6. **Conflictos de interés potencial:** Un conflicto de interés potencial ocurre cuando una persona o entidad está en una situación en la que sus intereses personales, profesionales o financieros podrían afectar, o ser percibidos como que afectarían, sus decisiones o acciones en el futuro dentro de un contexto profesional. Aunque no se haya producido el conflicto, existe la posibilidad de que impacte la imparcialidad y objetividad en el proceso de toma de decisiones (BID, 2024).
- 2.7. **Conflictos 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, p.6).
- 2.8. **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, p.6).
- 2.9. **Entidad/Institución:** Organismo o estructura organizacional creada por el Estado, dentro del marco del poder Ejecutivo, para cumplir funciones específicas relacionadas con la implementación, administración y ejecución de las políticas públicas. (Ej. Ministerios, Secretarías, Empresas Públicas, entre otros).
- 2.10. **Equidad:** La equidad implica un enfoque hacia la justicia social, asegurando que cada persona pueda acceder a oportunidades según sus necesidades y situaciones particulares. A diferencia de la igualdad, que trata a todos de la misma forma, la equidad reconoce las desigualdades históricas y busca corregirlas para garantizar una distribución más justa de los recursos (PNIP, 2024, p.9).
- 2.11. **Ética:** Es el conjunto de principios y valores que guían el comportamiento humano, asegurando que las decisiones y acciones se tomen con integridad, responsabilidad y respeto hacia los demás, tanto en el ámbito personal como profesional. En el contexto organizacional, implica promover una cultura basada en normas morales que fomenten la justicia, la transparencia y la legalidad (PNIP, 2024, p.9).

- 2.12. **Honestidad:** Es la acción de actuar con sinceridad, no sólo abstenerse de mentir o engañar, sino también mostrar respeto hacia los demás y tener conciencia de sí mismo. Construye relaciones de confianza y un entorno en el que prevalezcan la transparencia y mejora la toma de decisiones (PNIP, 2024, p.6).
- 2.13. **Índice de Percepción de Corrupción²:** Es un indicador desarrollado por Transparency International, este califica los niveles percibidos de corrupción en el sector público de cada país, de acuerdo con las opiniones de expertos y empresarios. (Transparency International, 2023).
- 2.14. **Integridad:** La integridad consiste en la alineación entre los valores y principios éticos de una persona o entidad con sus acciones. Implica actuar con honestidad y responsabilidad, sin necesidad de supervisión, garantizando la confianza a través de la transparencia y el respeto a elevados estándares morales (PNIP, 2024, p.6).
- 2.15. **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, p.6).
- 2.16. **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, p.6).
- 2.17. **Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información:** Es una normativa que regula el acceso a la información pública en Ecuador, estableciendo un marco legal que garantiza el derecho de los ciudadanos a acceder a datos públicos de manera eficiente y transparente (Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información, Registro Oficial No. 245, 2003).
- 2.18. **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP):** Es la norma que regula la gestión de talento humano en los servidores públicos en Ecuador, proporcionando lineamientos para garantizar la transparencia y eficiencia en la administración pública (Ley Orgánica del Servicio Público, Registro Oficial No. 294, 2010).
- 2.19. **Lideresas y líderes institucionales de integridad:** Son las servidoras y servidores designados por las unidades de Gestión del Cambio o quien haga sus veces, que a través de su ejemplo y liderazgo fomentan prácticas que alinean las acciones institucionales con valores y principios éticos compartidos.
Servirán de apoyo para el Responsable Institucional de Cumplimiento a fin de difundir las buenas prácticas y los valores al interno de la institución (UNODC, 2019).
- 2.20. **Norma técnica para la construcción y actualización de Códigos de Ética Institucionales:** Es un instrumento técnico que guía la construcción y actualización de los Códigos de Ética dentro de las entidades que conforman la Función Ejecutiva, que deben estar alineados a la PNIP, incorporando principios y valores de la entidad, contruidos con involucramiento de autoridades.
- 2.21. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE):** Es una organización intergubernamental para la cooperación y desarrollo económico que promueve políticas que fomentan el bienestar económico y social mundial (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2021).
- 2.22. **Prevención del delito:** Abarca todas las acciones realizadas por individuos o grupos, tanto públicos como privados, destinadas a impedir la ocurrencia de actos delictivos o su repetición. Son intervenciones tempranas, inspiradas en el modelo de salud pública, que se clasifica en tres niveles: prevención primaria, secundaria y terciaria (PNIP, 2024, p.7).
- 2.23. **Principio de legalidad:** Es un principio jurídico que establece que tanto los ciudadanos como los poderes públicos están sometidos a las leyes y al derecho, asegurando que todas las acciones del poder estatal se realicen dentro de los límites establecidos por la norma, evitando cualquier forma de arbitrariedad y promoviendo la transparencia y el respeto por las leyes en el ejercicio del poder público (PNIP, 2024, p.7).
- 2.24. **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 (Política Nacional de Integridad Pública - PNIP, Registro Oficial No. 337, 2024).

² Para consultar el Índice: <https://www.transparency.org/en/cpi/2023/>

- 2.25. **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).
- 2.26. **Rendición de cuentas:** Es un proceso sistemático, intencional, interactivo y universal, en el que las autoridades, los servidores públicos o sus representantes, según corresponda, deben explicar y justificar sus decisiones y el uso de los recursos bajo su responsabilidad, sometiéndose a la evaluación de la ciudadanía respecto a sus acciones u omisiones en la gestión pública y la administración de recursos públicos (PNIP, 2024, p.7).
- 2.27. **Responsabilidad:** Es un valor que implica la capacidad de responder ante otros y ante uno mismo; es generar un entorno de supervisión que asegure el cumplimiento de la normativa y fomente la transparencia, el acceso a la información pública y la integridad (PNIP, 2024, p.7).
- 2.28. **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).
- 2.29. **Secretaría General de Integridad Pública (SGIP):** Es la entidad encargada de la coordinación, gestión, seguimiento y evaluación de la implementación de la Política Nacional de Integridad Pública en la Función Ejecutiva. (Secretaría General de Integridad Pública – SGIP, Registro Oficial No. 249, 2024).
- 2.30. **Sector público:** Se encuentra conformado por las organizaciones públicas y los organismos, entidades y empresas dependientes de ellas. El sector público incluye el gobierno central, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, así como las entidades del poder legislativo, el poder judicial, el poder ejecutivo y el poder electoral (PNIP, 2024, p.7).
- 2.31. **Servidoras y Servidores Públicos:** Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. (CRE, 2008, art. 229).
- 2.32. **Soborno:** Es un acto de corrupción que implica el pago u oferta, la promesa, el otorgamiento o la recepción de un beneficio económico o de otro tipo, con el objetivo de influir indebidamente en la conducta de una persona en una posición de autoridad (PNIP, 2024, p.7).
- 2.33. **Stakeholders o partes interesadas:** Son individuos, grupos u organizaciones que afectan o son afectados directa o indirectamente por las actividades, decisiones o resultados de una institución, proyecto o iniciativa. En el sector público, los stakeholders incluyen tanto actores internos (servidoras y servidores públicos, trabajadores, directivos y colaboradores) como externos (ciudadanía, organismos fiscalizadores, contratistas y proveedores, consultores, aliados estratégicos que participen en la gestión pública, legisladores y políticos, grupos de interés, entre otros), ya que sus intereses y expectativas influyen en la gestión institucional y su desempeño (Freeman, R. E., 1984 p. 25).
- Las autoridades, donde desempeña un papel crucial en la promoción y mantenimiento de los valores y comportamientos deseados en toda la entidad (Corporate Finance Institute, s.f.).
- 2.34. **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, p.7).

- 3.1. Para elaborar y/o actualizar los Códigos de Ética institucionales por parte de las entidades que conforman la Función Ejecutiva, es esencial desarrollar una norma técnica que articule y guíe este proceso estableciendo criterios mínimos a seguir. Aunque cada entidad puede adaptar su código en función de sus requerimientos particulares, es importante que todos los Códigos de Ética de las instituciones que conforman la Función Ejecutiva, compartan principios comunes. Esto asegurará un equilibrio entre la adaptabilidad de cada entidad y la homogeneidad en los estándares éticos del servicio público.
- 3.2. El presente documento tiene como objetivo dar cumplimiento a la Política Nacional de Integridad Pública, expedida mediante Decreto Ejecutivo No 337 de 22 de julio de 2024 publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 609, donde se señala los principios de conducta e integridad que deben regir el servicio público y determina que las instituciones públicas deben “(...) establecer Códigos de Ética institucionales alineados a la Política Nacional de Integridad Pública, **que recojan los principios y valores de la organización, contruidos con involucramiento de la alta gerencia (...)**” (énfasis agregado).
- 3.3. La presente norma técnica está dirigida a la construcción y actualización de los Códigos de Ética en las instituciones que conforman la Función Ejecutiva. Es una herramienta que proporciona un marco técnico y pasos específicos para desarrollar un conjunto de principios y normas que regulen el comportamiento de las servidoras y servidores públicos de la institución, con la finalidad de promover una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en la gestión pública. El Código de Ética debe ser un documento práctico y accesible para todos las servidoras y servidores públicos, redactado de manera clara, que inspire un genuino compromiso y aplicación en su trabajo diario.
- 3.4. Este documento presenta seis pasos para la construcción y actualización efectiva de los Códigos de Ética institucionales:
 - 1) Conformación del Comité de Ética Institucional;
 - 2) Construcción y actualización del Código de Ética a partir de la identificación de principios y valores institucionales;
 - 3) Socialización del proyecto;
 - 4) Validación y aprobación del Código;
 - 5) Evaluación y monitoreo; y,
 - 6) Actualización y mejora continua.
- 3.5. Estos pasos buscan estandarizar el proceso básico de desarrollo de Códigos de Ética, reflejando mediante esta norma técnica el compromiso del Estado ecuatoriano con la promoción de una cultura de integridad en diversas áreas, con un énfasis particular en la función pública.

- 4.1. Dada la realidad de la corrupción a nivel mundial y en particular en Ecuador, donde según Transparency International el “(...) Índice de Percepción de Corrupción (IPC), ubica al país en el puesto 115 de 180 países en el 2023” (2024). La corrupción es un fenómeno global que genera problemas en el cumplimiento de objetivos y afecta negativamente el desarrollo social y económico de los países. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su estudio “La Integridad Pública en el Ecuador: Hacia una Sistema Nacional de Integridad” (2021), señala que la corrupción no solo complica el desarrollo del Estado al generar obstáculos en la gestión pública y desincentivar la inversión, sino que también merma la confianza ciudadana en las entidades públicas.
- 4.2. Aunque la mayoría de los servidores públicos trabajan con honestidad y responsabilidad con base a los principios de integridad, las instituciones gubernamentales siguen expuestas a riesgos de corrupción debido a una minoría de las servidoras y servidores públicos que pueden hacer uso indebido de la información, sus atribuciones y falta de conocimientos sobre las áreas que laboran. Al mismo tiempo, las personas que interactúan con estas instituciones pueden intentar influir en la toma de decisiones o eludir normativas, dificultando la identificación de áreas vulnerables donde podrían ocurrir actos de corrupción.
- 4.3. Por ello, promover una cultura de integridad y legalidad en Ecuador es necesario, mediante el fortalecimiento de valores, principios y normativas que orienten la gestión ética en la función pública. De esta manera, el Código de Ética se presenta como una herramienta primordial para prevenir los actos de corrupción, establecer las prácticas esperadas y alinear los valores y principios dentro de las instituciones.
- 4.4. La construcción y actualización de los contenidos de los Códigos de Ética institucionales deben alinearse con los valores y principios de la PNIP. Su cumplimiento es de carácter obligatorio para todos los servidores públicos de la Función Ejecutiva; y, sirve también como referencia para otras funciones del Estado y Gobiernos Autónomos Descentralizados.
- 4.5. Esta herramienta se alinea con la PNIP, en particular con la Línea Estratégica 6 “Desarrollo de capacidades institucionales en la prevención y lucha contra la corrupción y sus competencias”. Específicamente, se enfoca en la acción 6.2 que consiste en:

Promover la construcción participativa de principios de comportamiento e integridad del servidor público, códigos de ética e integridad, que identifiquen los valores y principios comunes que representan al servicio público; y, que permita reforzar en cada servidor los comportamientos éticos de manera pedagógica y propositiva, propiciando una reflexión personal sobre lo que significa prestar un servicio al país y pertenecer a una entidad pública. (Política Nacional de Integridad Pública, 2024).

- 4.6. Este enfoque favorece el cumplimiento de principios éticos y legales, previniendo la corrupción y promoviendo un entorno de responsabilidad. Además, fomenta una cultura organizacional basada en la integridad y la rendición de cuentas, lo que no solo optimiza la calidad del servicio público, sino que también fortalece la relación de confianza y transparencia con la ciudadanía.

5.1. La Constitución de la República del Ecuador (CRE) es el fundamento democrático del país y determina un camino para que las entidades del Estado alcancen su objetivo de erradicar la corrupción, promoviendo la transparencia, la integridad y la honestidad. Esto se fundamenta en el numeral 8 del artículo 3 que indica: *“Son deberes primordiales del Estado: (...) 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción”;*

5.2. Los numerales 8 y 17 del artículo 83 CRE establecen:

Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la Ley: (...) 8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción; (...) 17. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente (...).

5.3. 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”;*

5.4. El artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador indica que, en el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: *“(...) 2. El nepotismo (...)”.*

5.5. El artículo 233 CRE señala que:

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 (...).

5.6. El artículo 14 del Código Orgánico Administrativo (COA) señala: *“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”;*

5.7. 1.7. El artículo 21 del Código Orgánico Administrativo, establece de acuerdo con el 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.

5.8. El artículo 41 COA señala: *“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 (...)”;*

5.9. El artículo 45 del Código Orgánico Administrativo señala que:

(...) El Presidente de la República es responsable por la administración pública central, que comprende: 1. La Presidencia y Vicepresidencia de la República; 2. Los ministerios de Estado; 3. Las entidades adscritas o

dependientes; 4. Las entidades del sector público cuyos órganos de dirección estén integrados, en la mitad o más, por delegados o representantes de organismos, autoridades, funcionarios o servidores de entidades que integran la administración pública central (...).

- 5.10. La Ley Orgánica de Servicio Público, según lo previsto en el artículo 1, se sustenta en los 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 (...)”*.
- 5.11. El artículo 23 COA, sobre los derechos de las servidoras y servidores públicos, señala en el literal k: *“Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción”*;
- 5.12. El artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), literal k señala que:
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, son prohibiciones de las y los servidores públicos.
- 5.13. Según la norma antes citada, en el artículo 48, literal d, se establece como causales de destitución el *“Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración”*;
- 5.14. Además, la Contraloría General del Estado, como ente de control, mediante Acuerdo Nro.004-CG-2023, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 257 de 27 de febrero de 2023, expidió las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que Dispongan de Recursos Públicos. La Norma Técnica Nro. 200-1 “Integridad y Valores Éticos”, dispone:
La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno.- La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización.- La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética y herramientas de prevención y gestión de riesgos de integridad y conflicto de intereses, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción (...).
- 5.15. Mediante el Decreto Ejecutivo Nro. 249 del 30 de abril de 2024, publicado mediante Registro Oficial Suplemento No. 554, se transformó la Secretaría de Política Pública Anticorrupción en la Secretaría General de Integridad Pública, que es responsable de coordinar, gestionar, seguir y evaluar la implementación de la PNIP en la Función Ejecutiva.
- 5.16. 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).
- 5.17. En este contexto, se presenta esta norma técnica con el propósito de ofrecer un recurso conceptual que apoye en la construcción y actualización de Códigos de Éticas institucionales; y, de esta manera en el cumplimiento de las responsabilidades éticas y de integridad de las instituciones que conforman la Función Ejecutiva, que se establecen en la PNIP.

CÓDIGO DE ÉTICA ADAPTADO A CADA INSTITUCIÓN

- 6.1. La construcción y actualización de un Código de Ética debe contemplar la proporcionalidad; es decir, cada documento debe ser diseñado de manera específica, considerando las características y particularidades de cada institución, asegurando no dejar de lado la gestión estratégica de la entidad, así como sus elementos orientadores institucionales, que son: misión, visión, objetivos y estrategias.
- 6.2. Así, se garantiza que el Código de Ética no solo sea pertinente y aplicable, sino que también represente los valores y principios que regentan a la institución, promoviendo una cultura de integridad alineada con su propósito y funcionamiento.



ADECUADO CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- 7.1. Si bien el Código de Ética debe ser diseñado e implementado de manera personalizada por cada institución, es importante que incluya ciertos parámetros que permitan generar una estructura coherente y sistemática, que asegure su efectiva implementación en todas las áreas de trabajo.
- 7.2. En este sentido, aplicar el ciclo "*Planear, Hacer, Verificar y Actuar*" (PHVA) contribuye a reforzar el compromiso al interior de la entidad y promueve la responsabilidad, transparencia y mejora continua en las prácticas éticas. Esto favorece la alineación con las mejores prácticas internacionales y refuerza la confianza entre las servidoras y servidores públicos que forman parte de la institución y actores involucrados.
- 7.3. Los parámetros a considerar para un adecuado cumplimiento de los Códigos de Ética son:

a

Liderazgo ético: El ejemplo que inspira a todos

- 7.4. El liderazgo ético es esencial para el éxito a largo plazo de cualquier institución, ya que promueve valores como la integridad, la honestidad y la responsabilidad. En este contexto, el principio de "tone from the top" juega un papel clave, ya que el comportamiento de las autoridades establece el ejemplo a seguir para toda la institución. El compromiso de las máximas autoridades es fundamental para fomentar una verdadera cultura de integridad, ya que, al guiar con el ejemplo, las autoridades no solo definen los estándares de conducta, sino que también inspiran a todas las servidoras y servidores públicos de la institución a adoptar prácticas de responsabilidad y transparencia.
- 7.5. Las acciones y actitudes de las autoridades son determinantes para construir confianza y promover un ambiente en el que la ética sea una prioridad compartida. Al actuar de manera coherente con los valores éticos, los líderes refuerzan la importancia de estos principios dentro de la institución, generando un clima de integridad que se refleja en las decisiones y comportamientos de todas las servidoras y servidores públicos de la institución. Un liderazgo ético, apoyado por el compromiso visible de las máximas autoridades, es clave para garantizar una cultura organizacional sólida y sostenible, en la que la ética guíe las decisiones y el desempeño de la institución.

b

Estrategias para la Sociabilización y Capacitación en Códigos de Ética: Construyendo confianza y transparencia

- 7.6. Las estrategias de socialización y capacitación en Códigos de Ética son clave para fortalecer la cultura organizacional basada en la confianza y la transparencia. No basta con definir normas; es fundamental que todos las servidoras y servidores públicos comprendan su importancia y las apliquen en su día a día.
- 7.7. Para lograrlo, es necesario implementar metodologías efectivas que promuevan la asimilación y el cumplimiento de estos códigos. Algunas estrategias clave incluyen:

Formación interactiva: Uso de talleres dinámicos, estudios de caso y simulaciones que permitan a los colaboradores identificar dilemas éticos y tomar decisiones alineadas con los valores de la entidad.

Comunicación clara y accesible: Difusión continua de los principios éticos a través de múltiples canales, como newsletters, videos explicativos y plataformas digitales, asegurando que el mensaje llegue a todos.

Liderazgo ejemplar: Los directivos y mandos medios deben actuar como modelos de conducta, reforzando la importancia de la ética en cada acción y decisión de la entidad.

Canales de denuncia: Implementar líneas de atención seguras y confidenciales donde las servidoras y servidores públicos de la entidad puedan reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias.

Evaluación y seguimiento: Medir periódicamente la efectividad de las capacitaciones mediante encuestas, auditorías y seguimiento de las denuncias recibidas, ajustando las estrategias según sea necesario.

c

Formación y capacitación: Empoderando a las servidoras y servidores públicos de la entidad

- 7.8. Un Código de Ética debe ir más allá de ser un simple documento escrito; su verdadero impacto depende de su implementación efectiva en la práctica. La formación y capacitación son esenciales para garantizar que las servidoras y servidores públicos de la institución no solo comprendan los principios y valores establecidos, sino que también sepan cómo aplicarlos en situaciones cotidianas. Estas acciones permiten empoderar al personal, asegurando que tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para enfrentar desafíos éticos y tomar decisiones informadas.
- 7.9. Además, es fundamental proporcionar a las servidoras y servidores públicos de la entidad las herramientas necesarias para reconocer y alertar sobre cualquier situación que pueda ir en contra de los estándares éticos establecidos en el Código de Ética. Fomentar una cultura de integridad no solo permite identificar comportamientos inapropiados, sino que también garantiza que los individuos se sientan responsables de proteger la integridad de la institución. Al invertir en la formación continua y en la sensibilización sobre la importancia de reportar violaciones éticas, se refuerza la cultura de integridad y se promueve un entorno de transparencia y responsabilidad compartida. De esta manera, las servidoras y servidores públicos se convierten en agentes activos en la preservación de los valores institucionales.

d

Canal de denuncias

- 7.10. Un canal de denuncias es un espacio seguro que permite a la ciudadanía y a las servidoras y servidores públicos de la institución informar y/o reportar de manera confidencial, sin miedo a represalias, sobre cualquier incumplimiento del Código de Ética, así como sobre irregularidades y conductas o comportamientos inapropiados. Por esta razón, se requiere incentivar su uso y garantizar su efectividad y respuesta, ya que desempeña un rol crucial en mantener la integridad y mejorar la responsabilidad dentro de las instituciones, generando confianza en la institución y sus autoridades.

e

Investigación y consecuencias: Fortaleciendo la confianza pública

- 7.11. Destaca la importancia de llevar un proceso de investigación transparente y las posibles repercusiones derivadas de las denuncias presentadas, para garantizar que las instituciones actúen con responsabilidad. Se debe generar un análisis detallado de las denuncias y de la aplicación de medidas correctivas adecuadas cuando se identifiquen irregularidades. Es necesario implementar un sistema justo y riguroso que promueva un entorno en el que la ética y la integridad sean prioritarias, fortaleciendo así la confianza de la ciudadanía en las instituciones. Además, junto con el mecanismo de denuncia, se deben establecer sanciones claras para garantizar la efectividad del Código de Ética y evitar la ambigüedad, e implementar procedimientos accesibles que faciliten la aplicación de medidas disciplinarias, siempre alineada a la normativa.

f

Vigilancia activa: Monitoreo y alertas

- 7.12. La vigilancia activa y el Código de Ética deben integrarse de manera sinérgica para fomentar una cultura organizacional sólida, basada en la integridad y la responsabilidad. A través de sistemas de monitoreo de las denuncias recibidas, la vigilancia activa no solo permite detectar irregularidades y comportamientos inapropiados de manera temprana, sino que también facilita la identificación de áreas donde el cumplimiento de los preceptos establecidos en el Código de Ética pueda estar comprometidos. Estos sistemas actúan como un mecanismo preventivo, asegurando que las normas establecidas en el Código de Ética se apliquen de manera constante y efectiva. Además, permiten un seguimiento continuo de las acciones dentro de la institución, garantizando que todos las servidoras y servidores públicos actúen conforme a los estándares éticos establecidos generando una cultura de integridad en la institución.

g

Acciones de mejora: Actualización y mejora continua

- 7.13. Se refieren a los pasos concretos que se llevan a cabo para reforzar y optimizar la implementación del Código de Ética, como son las evaluaciones y el monitoreo constante. Estas acciones proporcionan una base de información objetiva e independiente sobre la efectividad y eficiencia en la aplicación de diversas políticas y procedimientos. Los resultados obtenidos de estas evaluaciones proporcionan datos claves e imparciales que permiten identificar áreas específicas que necesitan realizar ajustes o mejoras.

VALORES ÉTICOS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

- 8.1. Los valores en la gestión pública de la Función Ejecutiva sirven como base para el funcionamiento ético y eficiente del Estado, guiando el comportamiento de las servidoras y servidores públicos de las instituciones. Estos valores son fundamentales para garantizar que la gestión pública sea no solo efectiva, sino también justa y responsable. Los cinco valores mencionados en la PNIP y que deben considerarse en los Códigos de Ética para fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas, son los siguientes:

a

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.

b

Honestidad: cumplimiento de las obligaciones con transparencia y rectitud en favor de la ciudadanía.

c

Legalidad: respetar y cumplir las leyes y regulaciones vigentes a fin de fortalecer el Estado Constitucional de derechos y la seguridad jurídica

d

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.

e

Eficiencia: optimizar los recursos o gasto público asignado en la prestación de servicios a la sociedad.
(Política Nacional de Integridad Pública, p. 21).

PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA

9.1. PRINCIPIOS ÉTICOS

Son valores fundamentales que orientan el comportamiento y las decisiones, diferenciando lo correcto de lo incorrecto. Están diseñados para promover el bien común, la honestidad y la responsabilidad, buscan garantizar la equidad, la transparencia y el respeto a los derechos humanos. Los cuales son:

- **Cumplimiento:** Respetar y actuar siempre en conformidad con las normas legales aplicables y los derechos humanos.
- **Justicia y Neutralidad:** Tratar a todas las personas de manera equitativa y sin favoritismos, garantizando la equidad y la aplicación de la normativa legal vigente.
- **Honestidad:** Ser íntegro y transparente en todas las decisiones y acciones, manteniendo la ética personal y profesional en todo momento.
- **Equidad:** Reconocer y respetar la dignidad de todas las personas sin discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- **Transparencia:** Facilitar el acceso a la información relevante para que todos los individuos puedan tomar decisiones informadas.
- **Respeto:** Tratar a todas las personas con dignidad, cortesía y consideración, reconociendo su valor y derechos fundamentales.
- **Altruismo:** Actuar en favor del bienestar colectivo, poniendo el interés de los demás antes que el propio.
- **Responsabilidad:** Es el deber de gestionar, utilizar y proteger los recursos y bienes del Estado con eficiencia, transparencia y honestidad, asegurando que se empleen en beneficio de la comunidad y se evite su mal uso o desperdicio.
- **Rendición de Cuentas:** Ser responsable de las acciones y decisiones tomadas, y estar dispuesto a rendir cuentas de ellas.
- **Neutralidad:** Es el principio ético que implica evitar cualquier influencia externa o personal que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de funciones públicas. Los servidores públicos deben actuar sin sesgos, favoreciendo el interés general y evitando situaciones que puedan generar conflictos de interés o influir en sus decisiones de manera inapropiada.
- **Ética:** Busca comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y de lo que constituye conductas correctas (PNIP, 2024, p.6).

9.2. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES DE LA PNIP

Al igual que los valores, los principios éticos descritos en la PNIP³ permiten que la gestión pública sea justa, eficiente y orientada al bien común, fortaleciendo el desarrollo sostenible y la integridad en el Ecuador, los cuales son:

- **Legalidad:** Implica actuar con apego a la Constitución, leyes y reglamentos para el desarrollo de sus actividades.
- **Imparcialidad:** Capacidad de actuar con objetividad en el ejercicio de la función pública.
- **Probidad:** Actuar con rectitud, integridad, honradez en cada decisión, actividad o acción, en el ejercicio de las funciones o responsabilidades.
- **Igualdad:** Estable que todas las personas son iguales ante la ley, por lo que no existirá ninguna distinción en su trato por exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como el color, raza, etnia, edad, sexo, género, religión, orientación sexual, y otros criterios.
- **Acceso a la información pública:** Respetar y cumplir el derecho de acceso a la información garantizando la transparencia en la gestión pública.
- **Buen trato y amabilidad:** Las servidoras y servidores públicos, trabajadores y toda persona que ejerza un cargo público, tiene la obligación de brindar un trato gentil, amable y educado a las personas que requieren sus servicios.
- **Servicio público:** Prioriza el interés general sobre cualquier interés particular, tiene como finalidad garantizar el bien común.
- **Protección del patrimonio público:** Utilizar de manera eficiente y transparente los recursos y bienes del Estado.
- **Rendición de Cuentas:** Ser responsables y transparentes en la gestión de los recursos durante el cumplimiento de las funciones públicas, para fortalecer la confianza pública.
- **Prevención de conflictos de interés:** Evitar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de las funciones públicas.
- **Promoción de la ética:** Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y de legalidad, mediante la sensibilización y la capacitación continua.

³Política Nacional de Integridad Pública (PNIP), pág. 22

PASOS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

10.0.1. La construcción y actualización de un Código de Ética en las instituciones que conforman la Función Ejecutiva implica un proceso estructurado y detallado que refleja los valores, principios y normas que deben guiar las decisiones y comportamientos de los servidores dentro de una entidad. Este proceso debe ser inclusivo, participativo y enfocado en la creación de un marco ético que genere una cultura de integridad en la institución.

A continuación, se detallan los pasos para construir y actualizar un Código de Ética Institucional:

10.1. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA INSTITUCIONAL

10.1.1. La creación de un Comité de Ética Institucional es esencial para garantizar que la institución mantenga altos estándares de integridad y responsabilidad. Este Comité tiene la responsabilidad de asesorar, supervisar y tomar decisiones en situaciones éticas complejas, asegurando que las acciones y decisiones de la institución se alineen con sus principios y valores fundamentales. Para ser eficaz, debe estar compuesto por las servidoras y servidores públicos con perfiles y habilidades diversas, lo que permitirá aportar diferentes perspectivas y enfoques en la evaluación de los problemas éticos. En este sentido, se busca que el Comité de Ética Institucional sea un grupo transversal, interdepartamental e interdisciplinario, promoviendo una colaboración constante entre distintas áreas de la institución. Este enfoque integral facilita una toma de decisiones más equitativa y completa, que permite abordar las cuestiones éticas desde múltiples dimensiones, favoreciendo soluciones más equilibradas y justas. Además, el Comité debe actuar como un modelo de comportamiento ético, promoviendo la sensibilización y capacitación continua dentro de la institución para fortalecer y construir una cultura de integridad y la confianza en los procesos de la institución.



10.1.2. La conformación del Comité de Ética Institucional en una institución debe llevarse a cabo mediante un proceso estructurado, siguiendo estos pasos:

Tabla 1 **Proceso para la conformación del Comité de Ética Institucional**

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
1	Disposición inicial	Máxima autoridad de la institución.	La disposición para la conformación del Comité de Ética Institucional debe provenir de la máxima autoridad, destacando su compromiso con una cultura de integridad en la institución.
2	Definir el propósito y objetivos	Máxima autoridad de la institución.	Definir claramente el propósito del Comité de Ética Institucional, alineado con principios de transparencia, integridad y responsabilidad pública. Acción que la realizará la máxima autoridad.
3	Instalar el Comité	Máxima autoridad de la institución.	La máxima autoridad convocará a los miembros del Comité de Ética Institucional que se encuentran descritos en el apartado <i>"Miembros del Comité de Ética Institucional"</i> . Los nombres de quienes conforman el Comité de Ética Institucional serán comunicados mediante los canales internos de comunicación oficiales.
4	Inducción a los miembros	Máxima autoridad de la institución.	La máxima autoridad en la primera sesión informará sobre la importancia y necesidad de actualizar o desarrollar el Código de Ética Institucional acorde a esta Norma Técnica. Además, indicará a los miembros del Comité sus roles, responsabilidades y expectativas. Finalmente, los miembros del Comité de Ética Institucional suscribirán un acuerdo de confidencialidad y un compromiso formal con los valores éticos de la institución.
5	Aprobar el Reglamento Interno	Comité de Ética Institucional.	Aprobar el proyecto de Reglamento Interno elaborado por la máxima autoridad que regule el funcionamiento del Comité de Ética Institucional. El reglamento deberá ajustarse a estándares internacionales de gobernanza como la transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, inclusión y participación activa, gestión de riesgos, entre otros. El reglamento debe incluir: 1) Tipo de sesiones (ordinarias o extraordinarias) 2) Convocatoria de reuniones con una frecuencia mínima trimestral 3) Mecanismos para la toma de decisiones imparciales (Cuórum y votaciones). 4) Procedimientos para el tratamiento de denuncias, casos de incumplimiento o conflictos de interés. 5) Protocolos de confidencialidad. 6) Mecanismos de evaluación de impacto del Comité en la generación de una cultura de integridad.

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN
6	Aprobar plan de trabajo	Comité de Ética Institucional.	El Comité elaborará y aprobará un plan de trabajo que priorice acciones concretas para fortalecer la cultura de integridad en la institución, como: 1) Revisión y actualización del Código de Ética Institucional. 2) Implementación de programas de capacitación en ética y compliance para las servidoras y servidores públicos de la institución. 3) Elaboración y publicación de informes semestrales sobre el desempeño del Comité y las mejoras que se deban realizar internamente en la institución. 4) Monitoreo y seguimiento a la gestión de riesgos en áreas clave de la institución. El Plan de Trabajo deberá actualizarse anualmente.
7	Capacitación continua	Responsable Institucional de Cumplimiento . Secretaría General de Integridad Pública.	Proveer formación continua a los miembros del Comité de Ética Institucional, abordando: 1) Normas internacionales aplicables, como la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, ISO 37301 e ISO 37001. 2) Marco normativo local en materia de ética y anticorrupción. 3) Metodologías de análisis de riesgos éticos. 4) Habilidades prácticas para la resolución de dilemas éticos y manejo de denuncias. 5) Técnicas de sensibilización para promover la ética en toda la institución.

Nota: Adaptado del Programa de las Naciones Unidas (p. 2, 9), por Secretaría General de Integridad Pública, 2024

10.1.3. El objeto es establecer la conformación y funcionamiento del Comité de Ética Institucional como un grupo interdepartamental, interdisciplinario, paritario e inclusivo que será el encargado de vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética.

10.1.4. Miembros del Comité de Ética Institucional:

- a** Máxima autoridad o su delegado, quien será el presidente del Comité.
- b** Director o Coordinador de la Gestión de Planificación o su delegado.
- c** Director de la Gestión de Talento Humano o su delegado.
- d** Coordinador o Director de Asesoría Jurídica o su delegado.
- e** Un representante principal o su suplente de las servidoras y servidores públicos de la institución, quienes serán los que hayan obtenido los dos mejores puntajes en la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior. En caso de existir más de dos servidoras y servidores con el mismo puntaje se deberá considerar acciones afirmativas.
- f** Responsable Institucional de Cumplimiento, especializado en materia de integridad pública, quien actuará como secretario/a del Comité, con voz y sin voto.

Nota: El periodo del representante de los servidores (literal e) será improrrogable y no renovable y tendrá duración de un año.

10.1.5. Consideraciones respecto a los miembros del Comité de Ética Institucional y sus delegados

Se recomienda que los miembros del Comité de Ética Institucional reúnan los siguientes criterios:

- 1** Competencias técnicas: Formación en ética, cumplimiento, gobernanza o áreas afines.
- 2** Independencia: Ausencia de conflictos de interés con la institución.
- 3** Compromiso ético probado: Trayectoria profesional que refleje integridad.
- 4** Diversidad e inclusión: Representación de género, áreas de especialización y experiencias diversas para enriquecer las deliberaciones.
- 5** Capacidad para analizar riesgos y proponer soluciones efectivas.

Estos criterios serán evaluados anualmente por el Responsable Institucional de Cumplimiento, sin embargo, la falta de evaluación no impide que se conforme el Comité de Ética.

10.1.6. Atribuciones del Comité de Ética Institucional

Son responsabilidades y atribuciones del Comité de Ética Institucional las siguientes:

- a** Aprobar el reglamento de funcionamiento del Comité de Ética Institucional, siguiendo estándares internacionales de gobernanza como la transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas.
- b** Elaborar y aprobar un plan de trabajo para el Comité de Ética Institucional.
- c** Desarrollar, implementar y difundir el Código de Ética dentro de la entidad y los diferentes niveles desconcentrados.
- d** Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos.
- e** En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, receptar y conocer el incumplimiento del Código de Ética y derivar a la instancia interna o externa competente.
- f** En caso de actos referidos a sanciones administrativas, buscar paralelamente acciones con el área interna correspondiente de la institución, que procuren la mejora de comportamientos y convivencia institucional.
- g** Sugerir soluciones/controles a la instancia interna competente de las mejoras que deben implementarse para minimizar/reducir las vulnerabilidades de los riesgos que lleguen a su conocimiento.
- h** Velar por la reserva y confidencialidad de los casos.
- i** Proponer la asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine el Comité.
- j** Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética y los procesos internos de la institución.
- k** Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del Comité de Ética Institucional, como a su vez sugerencias de mejoras a los procesos en los departamentos de la institución.

En todas las actuaciones del Comité de Ética Institucional se deberá observar los principios de protección y de reserva del/la denunciante y de la información, así como los del debido proceso y de presunción de inocencia hacia el/la denunciado/a.

10.1.7. Funciones del Presidente

La máxima autoridad será el presidente del Comité de Ética Institucional quien será responsable de:

- 1** Organizar las actividades del Comité.
- 2** Supervisar la implementación de las recomendaciones del Comité.

10.1.8. Funciones del Secretario

El Responsable Institucional de Cumplimiento será el secretario del Comité de Ética Institucional quien estará a cargo de:

- 1 Convocar a las sesiones del Comité.
- 2 Elaborar la propuesta de Orden del Día.
- 3 Elaboración y registro de las actas.
- 4 Seguimiento de acuerdo de compromisos de las sesiones.
- 5 Archivo de expedientes de las sesiones.

Mientras se designa al Responsable Institucional de Cumplimiento se nombrará un secretario ad-hoc, quien recibirá capacitación y asesoría permanente por parte de la Secretaría General de Integridad Pública.

10.1.9. Gestión del Comité de Ética Institucional

El Comité de Ética Institucional se reunirá bimensualmente de forma ordinaria y de manera extraordinaria, a petición motivada de uno o más de sus miembros y/o por convocatoria del presidente.

En el caso de que un miembro esté inmerso en un proceso en el que exista un posible caso de conflictos de interés, se deberá recusar en la toma de decisiones y la decisión será tomada por la mayoría simple del Comité.

Los lineamientos para identificar posibles conflictos de interés se regirán de acuerdo con la Norma Técnica para evitar el conflicto de interés en las instituciones de la Función Ejecutiva, que será emitida por la Secretaría General de Integridad pública.

10.2. CONSTRUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E IDENTIFICACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

- 10.2.1. El Código de Ética se elabora basándose en principios, valores y reglas que guíen la conducta de los integrantes de la institución, definiendo expectativas y guía acerca de su comportamiento en contextos profesionales, sociales y jurídicos. Además, es necesario incorporar un lenguaje comprensible y ejemplos prácticos para simplificar su entendimiento y uso por las servidoras y servidores públicos de la institución. La meta es ofrecer una orientación precisa para la toma de decisiones éticas, promoviendo la confianza tanto interna como externa, y contribuyendo a evitar y manejar adecuadamente conflictos éticos dentro de la entidad.
- 10.2.1. Una vez elaborado el Código de Ética, el Comité de Ética Institucional presentará el proyecto a la máxima autoridad para su expedición. Este proceso no solo representa un compromiso formal con los principios éticos, sino también una declaración pública sobre las normativas que guiarán la conducta de todos las servidoras y servidores públicos de la institución. La aprobación y promulgación final del Código es esencial para asegurar su efectividad. De no hacerlo, el Código podría convertirse en una normativa simbólica sin impacto real en la práctica diaria de la institución, particular que no se alinea con la PNIP.

10.3. SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- 10.3.1. El objetivo de la socialización es que el Código de Ética no sea solo un conjunto de normas formales, sino que sea conocido e interiorizado por las servidoras y servidores públicos de la institución, contribuyendo a crear una cultura de integridad dentro de la institución. Esta etapa comprende las instancias de socialización, difusión y comunicación del contenido; por eso, una vez aprobado, debe ser objeto de sensibilización y apropiación por parte de las servidoras y servidores públicos de la institución. Este proceso asegura que las servidoras y servidores públicos conozcan y adopten los principios, valores y normas establecidos en el Código para guiar su conducta y toma de decisiones.
- 10.3.2. Las medidas de socialización son:

1

Difundir por múltiples canales, contando entre ellos con aquel que garantice fehacientemente la entrega y capacitación a los servidores actuales y a los nuevos servidores que se incorporen a la institución (correo electrónico, intranet, redes sociales, cursos virtuales, capacitaciones presenciales, entre otros que mantengan internamente la institución).

2

Publicar el Código de Ética en el sitio web de la institución para que sea de conocimiento de los usuarios internos y externos, contribuyendo al principio de transparencia y Estado Abierto.

3

Capacitar al menos una vez al año sobre el contenido del Código de Ética y mejores prácticas a las servidoras y servidores públicos de la entidad, para abordar las situaciones que puedan poner en riesgo las decisiones de las servidoras y servidores públicos y los principios del Código de Ética.

4 Diseñar campañas comunicacionales dirigidas a la ciudadanía sobre el contenido del Código de Ética, que deberán ser difundidas a través de los canales de atención ciudadana y que contengan al menos los principios, prohibiciones y canal de denuncia existente.

5 Elegir lideresas o líderes institucionales de integridad que ayuden a difundir el contenido del Código de Ética con el Responsable Institucional de Cumplimiento para generar una cultura de integridad en la institución.

10.4. VALIDACIÓN Y APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

10.4.1. Este apartado permite revisar y aprobar el Código de Ética antes de su implementación. El objetivo es garantizar que el contenido del documento sea claro, comprensible y adecuado a las necesidades y demandas de la institución, en relación con las acciones diarias de la entidad y las servidoras y servidores públicos. Además, se asegura la participación de las autoridades, otorgando legitimidad y reconocimiento oficial al Código.

10.4.2. La validación y aprobación del Código de Ética en una institución debe seguir un proceso estructurado y transparente para garantizar su eficacia y alineación con los valores y objetivos de la entidad. A continuación, se detallan los pasos básicos en este proceso:

1 **Elaboración del borrador inicial o actualización:** El Código de Ética debe ser redactado o actualizado por un equipo multidisciplinario en el que se debe reflejar los valores, principios y normas de conducta que la institución desea promover en línea con esta norma y la PNIP.

2 **Consulta interna:** El borrador debe ser compartido con diferentes actores dentro de la institución, como autoridades, servidoras y servidores de la institución y representantes de los stakeholders o partes interesadas, para recibir retroalimentación. Esta consulta permite identificar posibles ambigüedades, áreas de mejora o aspectos que reflejan las realidades o necesidades de la institución.

3 **Revisión y ajustes:** Con base en los comentarios recibidos, el equipo encargado de la elaboración revisará y ajustará el documento para mejorar su claridad, coherencia y relevancia. Es esencial que el Código sea accesible y comprensible para las servidoras y servidores públicos de la institución, con un lenguaje claro y ejemplos de prácticas esperadas dentro de la entidad.

4 **Aprobación formal:** Una vez que el Código ha sido ajustado, debe ser presentado ante el Comité de Ética Institucional que será el encargado de aprobar la propuesta del Código y remitirlo a la máxima autoridad para su expedición.

5 **Difusión y socialización:** Una vez aprobado, el Código de Ética deberá ser difundido por los diferentes canales de comunicación y se realizarán campañas de capacitación y sensibilización de su contenido para asegurar que todos comprendan las implicaciones y alcance del Código en su gestión diaria.

6 **Implementación, supervisión y mejora continua:** La institución debe establecer mecanismos de seguimiento y supervisión para garantizar que el Código de Ética se aplique efectivamente y esté debidamente actualizado acorde a la necesidad de la institución. Esto puede incluir auditorías internas y externas, revisión a los procesos, retroalimentación de los diferentes “stakeholders” y mejores prácticas. Este seguimiento se lo deberá realizar al menos una vez al año.

10.5. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- 10.5.1. Es imprescindible llevar a cabo el monitoreo del cumplimiento del Código de Ética a lo largo del tiempo, valorar los resultados y la eficacia de las políticas y procedimientos establecidos, garantizando que los integrantes de la institución cumplan y respeten las reglas dictadas en este instrumento. La supervisión del comportamiento de las servidoras y servidores públicos asegura que se respeten las normas éticas y se implementen acciones cuando se cometan transgresiones o prácticas prohibidas por la ley.
- 10.5.2. El Código de Ética es un instrumento flexible y dinámico, diseñado para adaptarse tanto a los cambios en el entorno institucional como a la incorporación de nueva legislación o normativas. Su capacidad de actualización garantiza que siempre esté alineado con las mejores prácticas y los requisitos legales vigentes.
- 10.5.3. Es necesario señalar que la Secretaría General de Integridad Pública, a través de su Dirección de Seguimiento y Monitoreo de la Integridad Pública, realizará el seguimiento a las instituciones públicas referente al cumplimiento del levantamiento o actualización de los Códigos de Ética, mismos que de acuerdo con las directrices emitidas en este documento deberán estar en consonancia con los “Principios de comportamiento e integridad para el servicio público” señalados en la PNIP.
- 10.5.4. El corte para realizar el seguimiento y monitoreo de su cumplimiento será al 31 de diciembre de cada año, según lo establecido en la PNIP y los reportes se solicitarán en el mes de enero de acuerdo con las directrices que se emitan anualmente. Además, se registrará a lo señalado en la misma Política que contempla que *“(...) la Secretaría General de Integridad Pública de la Presidencia de la República, mantendrá comunicación con las instituciones, a fin de monitorear de manera semestral el avance de las acciones e indicadores, esto con el fin de asegurar así el cumplimiento al finalizar cada año”*.

10.6. ACTUALIZACIÓN Y MEJORA CONTINUA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- 10.6.1. La revisión periódica y la mejora continua del Código de Ética son esenciales para garantizar que se mantenga relevante y efectivo en un entorno en constante cambio. Este proceso debe tener en cuenta la evolución de las tecnologías emergentes, los valores sociales en transformación y las modificaciones legislativas que puedan influir en el comportamiento ético.
- 10.6.2. La actualización constante asegura que el Código no solo sea adecuado para las circunstancias actuales, sino que también pueda anticiparse a nuevos desafíos éticos, promoviendo una cultura de integridad que se mantenga alineada con las mejores prácticas y los estándares internacionales. De este modo, se asegura que el Código de Ética siga siendo una herramienta sólida y eficaz para guiar la conducta dentro de la institución, fortaleciendo la confianza y la transparencia a largo plazo.
- 10.6.3. Este ejercicio se lo deberá realizar una vez al año como una buena práctica y mejora continua al Código de Ética.

ELEMENTOS ESENCIALES QUE DEBE CONTENER UN CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

- 11.0.1. En esta sección, se establecen los temas esenciales que debe incluir un Código de Ética en las diferentes instituciones. Estos elementos proporcionan la base para fomentar un entorno de trabajo ético y responsable, estableciendo normas claras sobre las conductas esperadas.
- 11.0.2. A continuación, se detallan los elementos esenciales que debe contener un Código de Ética:

Tabla 3 Resumen del contenido mínimo para construir un Código de Ética

No.	DESCRIPCIÓN	DETALLE
1	Introducción	La introducción debe enmarcar el propósito, la visión y la importancia del Código de Ética en la gestión pública y la institución. Se debe explicar cómo este Código promueve integridad, transparencia, responsabilidad y confianza ciudadana. Además, se deben incluir: 1) El compromiso de las autoridades en liderar con el ejemplo. Se recomienda una carta formal de la máxima autoridad. 2) La relación del Código con principios legales y normas internacionales (Convención de la ONU contra la Corrupción, ISO 37001 e ISO 37301). Un resumen del proceso participativo de elaboración del Código, resaltando su legitimidad.
2	Alcance	Define de manera precisa a quiénes aplica el Código de Ética: servidoras y servidores públicos de todos los niveles y dependencias. Adicionalmente, se debe delimitar el ámbito de aplicación respecto a: 1) El comportamiento laboral y profesional en función del interés público. 2) Actuaciones dentro y fuera del entorno institucional cuando estas puedan afectar la reputación de la entidad.

No.	DESCRIPCIÓN	DETALLE
3	Declaración de principios y valores éticos: institución – servidoras y servidores públicos	Se enumeran los principios y valores éticos que guían la gestión de la institución y el compromiso de las servidoras y servidores públicos de cumplirlos en todas sus actuaciones. Entre los valores/principios fundamentales se incluyen: integridad, honestidad, legalidad, justicia, eficiencia, imparcialidad, probidad, igualdad, acceso a la información pública, buen trato y amabilidad, servicio público, protección del patrimonio público, rendición de cuentas, prevención de conflictos de interés y promoción de la ética. La institución debe comprometerse a: 1) Evitar los conflictos de interés que dificulten el servicio público. 2) No gestionar favores o realizar gestiones que podrían constituirse en tráfico de influencias con el propósito de obtener un beneficio, para sí o para terceros. 3) Usar correctamente la información para resguardar la integridad y confidencialidad de la misma y no utilizarla para obtener un beneficio propio o de terceros. 4) Fomentar el uso eficiente de la jornada laboral para el cumplimiento de las funciones. 5) Respetar las funciones del personal inherentes al cargo y su jornada laboral. 6) Fomentar el buen uso de los bienes y recursos de la institución.
4	Obligaciones éticas – prácticas esperadas vs prácticas prohibidas por la ley	Se detallan las obligaciones éticas de las servidoras y servidores públicos hacia la institución, enfatizando su rol como servidores públicos responsables ante la ciudadanía las cuales deberán ir acorde a la PNIP.
5	Cumplimiento y régimen disciplinario	En la LOSEP y el Código de Trabajo se define el régimen disciplinario que rige las actuaciones de las servidoras y servidores públicos, que debe comprender el Código de Ética y las consecuencias del incumplimiento. Esta sección debe incluir: 1) Responsabilidad de las servidoras y servidores públicos de conocer y respetar el Código. 2) El proceso para evaluar y sancionar incumplimientos de manera imparcial y transparente. 3) Establecer las faltas disciplinarias entre leves y graves de acuerdo a la ley. 4) Detallar las sanciones aplicables según la gravedad de la

No.	DESCRIPCIÓN	DETALLE
		infracción (llamados de atención, sanciones administrativas, suspensión o destitución, conforme a la normativa vigente). 5) Garantizar el respeto al debido proceso en la investigación y sanción de faltas.
6	Denuncia de irregularidades	Establece los procedimientos seguros, confidenciales y accesibles para denunciar irregularidades o incumplimientos al Código de Ética. Se debe incluir: 1) Canales de denuncias seguros y anónimos, como buzones físicos, plataformas digitales y líneas telefónicas especializadas. 2) Protección al denunciante mediante el principio de no represalia, asegurando su seguridad e integridad. 3) El procedimiento para la recepción, investigación y resolución de denuncias, garantizando imparcialidad, transparencia y confidencialidad. 4) La obligación de informar al denunciante y a las autoridades correspondientes sobre el seguimiento y resultados de las denuncias.
7	Glosario	Proporciona un glosario de términos clave utilizados en el Código de Ética, con el fin de garantizar una interpretación uniforme.

Nota: Adaptado del Programa de las Naciones Unidas (p. 2, 9), por Secretaría General de Integridad Pública, 2024.

11.0.3. A continuación, se detalla cada una de las secciones que componen el Código de Ética para que pueda ser elaborado o actualizado de manera adecuada:

11.1. INTRODUCCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

11.1.1. En esta sección del Código de Ética se debe establecer, de manera general, el contexto y la identidad que adopta la creación del Código de Ética, así como la importancia de este documento dentro de la institución. Es importante explicar su propósito y su papel en la promoción de la ética y la integridad, además de su alineación con los valores y principios de la PNIP. Aquí se debe incluir la misión y visión de la institución, facilitando su comprensión en el entorno laboral.

11.1.2. En esta sección se describe generalmente la importancia y el propósito del documento, e incluye aspectos como:

a **Misión y Visión:** La inclusión de la misión y visión en el Código de Ética es esencial para definir su contexto, identidad y propósito dentro de la institución. Estos elementos deben reflejar el compromiso con la ética, la integridad y la transparencia, alineándose con los valores y principios de la PNIP.

b **Objetivo del Código:** Explicar por qué se ha desarrollado el Código y qué se espera lograr con él, como fomentar un comportamiento ético y responsable entre las servidoras y servidores públicos, para crear una cultura de integridad en la institución.

c **Contexto:** Proporcionar un marco sobre la cultura organizacional y el entorno en el que opera, que puede influir en las decisiones éticas.

d **Compromiso:** Afirmar y sostener el compromiso de la institución con la ética, la generación de una cultura de integridad y la relevancia de que las servidoras y servidores públicos lo respeten y lo apliquen en su labor cotidiana.

11.2. ALCANCE

11.2.1. El alcance del Código de Ética establece claramente quiénes están sujetos a sus normas, asegurando que las servidoras y servidores públicos de la institución comprendan su responsabilidad ética y su comportamiento conforme los *"Compromisos del servidor público"* contenidos en la PNIP, responsabilidad que se extiende no solamente a sus relaciones con sus compañeros, sino también a las relaciones con los usuarios externos (ej. ciudadanos, proveedores, etc.). Por ello, es fundamental que el Código de Ética sea conocido y accesible para todos en la institución y a sus diferentes *"stakeholders"* o partes interesadas.

11.2.2. Al establecer un alcance claro y bien definido, se refuerza la legitimidad del Código, convirtiéndolo en una herramienta clave para fomentar la integridad y la transparencia, facilitando así la toma de decisiones en situaciones complejas. Esto asegura que las servidoras y servidores públicos mantengan el respeto y la legitimidad hacia la institución que representan y hacia la ciudadanía.

11.3. **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS: DE LA INSTITUCIÓN HACIA LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICAS**

- 11.3.1. Se deben establecer los valores y principios fundamentales que orientan el comportamiento de las servidoras y servidores públicos de la institución, reconociendo sus derechos y fortaleciendo las relaciones entre las servidoras y servidores públicos. El objetivo es generar una guía clara para la toma de decisiones en las acciones diarias, fomentando una cultura de integridad en el entorno institucional. Esto implica fomentar relaciones de respeto entre las servidoras y servidores públicos y los diferentes niveles jerárquicos a través de:

Relaciones de respeto entre las servidoras y servidores públicos y/o niveles jerárquicos

- 11.3.2. **a** Es importante considerar la interacción y comunicación en una institución, donde las servidoras y servidores públicos, sin importar su posición o jerarquía, se tratan con dignidad, respeto y consideración.

Garantizar los enfoques de igualdad y la no discriminación

- 11.3.3. Hace referencia a la decidida posición de la institución en contra de cualquier tipo de trato injusto hacia sus integrantes, fundamentado en aspectos como etnia, género, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros. Este principio tiene como objetivo asegurar un entorno de trabajo inclusivo y justo. La entidad no solo tiene la obligación de fomentar un ambiente de trabajo equitativo, sino también de fortalecer su prestigio y la confianza entre sus servidoras y servidores públicos y la comunidad.
- b**
- 11.3.4. Es importante destacar que la PNIP se adhiere a los enfoques de igualdad, incluyendo género, discapacidades, intergeneracionalidad, pueblos y nacionalidades, así como situaciones de movilidad humana; razón por la cual, también deben reflejarse en el Código de Ética.

Prohibición de llevar a cabo conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra manifestación de violencia

- 11.3.5. La oposición al acoso dentro del Código de Ética es un principio que establece el firme compromiso en una entidad para prevenir y abordar cualquier forma de acoso, ya sea laboral, sexual o psicológico. Este principio busca garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las servidoras y servidores públicos. Para llevar a cabo este rechazo, la institución debe establecer con claridad qué se entiende por acoso, proporcionando ejemplos específicos y situaciones representativas. Es esencial ofrecer capacitación continua a las servidoras y servidores públicos de la institución sobre cómo identificar y prevenir el acoso, asegurando también que todos conozcan los canales para denunciar incidentes sin temor a represalias. Además, es fundamental establecer sanciones claras para quienes lleven a cabo comportamientos de hostigamiento, promoviendo así un ambiente de respeto y apoyo mutuo.
- c**

11.4. OBLIGACIONES ÉTICAS – PRÁCTICAS ESPERADAS VS PRÁCTICAS PROHIBIDAS POR LA LEY

11.4.1. Las obligaciones éticas de las servidoras y servidores públicos hacia la institución abarcan las responsabilidades que asumen para actuar de manera ética y profesional. Esto incluye cumplir normativas, respetar los valores institucionales, mostrar lealtad, ser transparentes en la gestión y contribuir al buen funcionamiento y reputación de la institución. Estos compromisos son fundamentales para fomentar un ambiente laboral positivo y para asegurar la confianza pública en la institución. Las prácticas esperadas y prácticas prohibidas incluyen lineamientos claros de lo que se espera del comportamiento diario de las servidoras y servidores públicos, como las prácticas están estrictamente prohibidas de acuerdo con la ley.

Control de conflictos de interés

11.4.2. **a** Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales de las servidoras y servidores públicos (o de sus familiares) pueden influir en su juicio y decisiones laborales, afectando la integridad de la entidad. Por esta razón, es importante establecer reglas que permitan controlar los posibles riesgos dentro de la institución, en donde se pueda comprometer la imparcialidad y la objetividad.

11.4.3. Para esto, es importante que cada uno de las servidoras y servidores públicos, al inicio de su gestión, informen a su superior inmediato o la Unidad de Talento Humano sobre cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés, ya sea actual o potencial. Esta regulación debe mencionarse en el Código de Ética, y se puede ampliar en un documento de políticas independiente.

Ofrecimiento y aceptación de obsequios e invitaciones, donaciones y contribuciones políticas

11.4.4. **b** Los obsequios incluyen cualquier tipo de regalo, bien o servicio que se ofrece a las servidoras y servidores públicos, y las invitaciones pueden incluir eventos, comidas o actividades de entretenimiento. Es por lo que, en este apartado, se deberá establecer directrices y parámetros claros sobre el manejo de estos, con el fin de asegurar la transparencia y evitar cualquier conflicto de interés. Estos parámetros deben estar alineados a las regulaciones nacionales que existan para el efecto.

11.4.5. Es importante mencionar que la entrega de regalos u otras formas de hospitalidad crea la impresión de un conflicto de interés o un pago ilícito o soborno y existe una prohibición expresa en el artículo 24 numeral k) de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Rechazo al tráfico de influencias

11.4.6. Lo que se busca es que la institución adopte una postura firme, asegurando que todas las decisiones se tomen de una manera objetiva, transparente, justa y ética. El tráfico de influencias se refiere a la acción de utilizar conexiones personales o profesionales para obtener beneficios indebidos, influir en decisiones o favorecer a ciertos individuos o grupos, violando principios de imparcialidad y justicia, generando desconfianza en la administración pública y afectando la eficiencia en la gestión de recursos.

11.4.7. **c** Ante estos casos, los servidores públicos tienen la responsabilidad de informar cualquier intento de tráfico de influencias que detecten, utilizando los canales establecidos para la denuncia, mismas que se manejarán de manera confidencial, protegiendo la identidad del denunciante y garantizará que no existan represalias acorde a la normativa legal vigente.

11.4.8. Así también, es importante establecer sanciones claras, que deriven a cualquier servidor público que esté involucrado en el tráfico de influencias, quien estará sujeto a las sanciones legales que correspondan.

Tratamiento de la información confidencial y reservada

- 11.4.9. El propósito del manejo de la información es garantizar que todos los servidores de la institución comprendan la relevancia de la privacidad y actúen conforme a ella. Aquí se tratarán asuntos fundamentales siguiendo este principio como:

d

- **Definición de información confidencial y reservada:** En este apartado el contenido se categoriza como reservado por motivos de seguridad nacional, que haya sido previamente declarada como tal por la autoridad competente. La información confidencial está protegida por el derecho a la privacidad y la intimidad de los individuos. No existirá reserva de información en los casos expresamente establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y la ley. Estas definiciones deben estar alineadas a la legislación aplicable en la materia.
- **Responsabilidad en el manejo de la información institucional:** Define las obligaciones de las servidoras y servidores públicos en relación con la gestión y protección de la información reservada, asegurando que todos comprendan su papel en mantener la seguridad de estos datos.
- **Uso de la información:** Especifica las pautas para el manejo de la información confidencial, subrayando que no debe ser utilizada para beneficios personales ni para perjudicar a la institución.
- **Protección de datos:** Resalta la importancia de salvaguardar la información confidencial contra accesos no autorizados, divulgación, alteración o destrucción, asegurando su integridad y privacidad.
- **Consecuencias de violaciones:** Detalla las sanciones y acciones disciplinarias que pueden imponerse en caso de incumplimiento de las políticas de confidencialidad, subrayando la importancia de adherirse a estas normas.

Uso de los activos y bienes institucionales

- 11.4.10. El uso de los activos y bienes institucionales se refiere a cómo los recursos materiales, financieros e intangibles son utilizados por los servidores, abarca el manejo adecuado de propiedades, equipos y suministros, así como el uso responsable de recursos financieros e información. Su correcta utilización se describe en las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, específicamente con lo señalado en la norma "400 Actividades de control" que señala "(...) *Las operaciones administrativas y financieras deben efectuarse en cumplimiento estricto del marco normativo que rige a la entidad; para la exclusiva consecución de sus objetivos institucionales y precautelando la correcta utilización de los recursos públicos (...)*".

e

- 11.4.11. El cumplimiento de la normativa es fundamental para la eficiencia operativa, sostenibilidad e integridad de la institución, y requiere un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, asegurando que los recursos se usen exclusivamente para fines institucionales. Cualquier uso no autorizado o inadecuado de estos recursos conllevará responsabilidades para las servidoras y servidores públicos, por lo que es importante que este aspecto quede claramente establecido en el Código.
- 11.4.12. Así también, se prohíbe ocupar tiempo de la jornada o utilizar al personal para fines ajenos a la institución, el uso de recursos y tiempo de trabajo para intereses personales o actividades no relacionadas con la misión institucional. Los servidores deben enfocarse exclusivamente en sus responsabilidades laborales, asegurando que su esfuerzo contribuya al bien institucional. Cumplir con esta norma es vital para mantener la integridad, eficiencia y confianza en la institución.

Tabla 3 Ejemplos de obligaciones éticas

Prácticas esperadas	Prácticas prohibidas por la ley
1. Declarar conflictos de interés: Informar de manera oportuna cualquier situación personal, financiera o profesional que pueda influir en el desempeño imparcial de las funciones.	1. Aceptar sobornos: Recibir pagos, regalos o beneficios personales para influir en decisiones.
2. Proteger la información confidencial: Resguardar datos sensibles obtenidos en el ejercicio de sus funciones y utilizarlos únicamente para fines institucionales.	2. Utilizar información confidencial para beneficio propio: Aprovechar datos obtenidos en el desempeño del cargo para fines personales o de terceros.
3. Actuar con transparencia: Garantizar que todas las decisiones, acciones y procedimientos sean documentados y accesibles para la ciudadanía conforme a la ley.	3. Incumplir las normativas de transparencia: Omitir información relevante, falsear documentos o negar datos requeridos conforme a la ley de acceso a la información.
4. Brindar trato igualitario: Atender a todas las personas sin discriminación, garantizando equidad en el acceso a los servicios públicos.	4. Discriminar o favorecer a individuos o grupos: Otorgar beneficios, servicios o privilegios a ciertas personas por razones no justificadas.
5. Usar los recursos públicos adecuadamente: Asegurar que los bienes y recursos de la institución sean utilizados exclusivamente para fines oficiales.	5. Hacer uso indebido de los recursos públicos: Emplear bienes, dinero o instalaciones de la institución para fines personales o ajenos al servicio público.

Nota 1: La lista es referencial.

Nota 2: Adaptado de la Política Nacional de Integridad Pública, elaborado por la Secretaría General de Integridad Pública, 2024.

11.5. CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- 11.5.1. El cumplimiento y régimen disciplinario en las entidades públicas abarcan las normas y procedimientos que regulan la conducta de los servidores en el desempeño de sus funciones. El objetivo es promover un ambiente laboral ético y responsable en las entidades públicas, garantizando que todos los servidores actúen de acuerdo con las normas establecidas.
- 11.5.2. Ante esta premisa, es crucial hacer referencia a las sanciones para el incumplimiento de sus normas. Es importante que dichas sanciones correspondan al reglamento interno de cada institución y la normativa legal aplicable (Ley Orgánica del Servicio Público, Código de Trabajo, entre otras); lo que implica, investigar adecuadamente, mantener un registro de los hechos, permitir la defensa del denunciado y, si se determina un incumplimiento, aplicar una sanción que sea clara y proporcional a la falta cometida.
- 11.5.3. Es necesario que el Código exteriorice y dé a conocer de manera pública qué marco normativo rige la aplicación de sanciones en el organismo.

11.6. DENUNCIA DE LAS IRREGULARIDADES

- 11.6.1. Es importante incluir la implementación de un canal de denuncias seguro y anónimo, como buzones físicos, plataformas digitales y líneas telefónicas especializadas.
- 11.6.2. El canal para denuncias de irregularidades está destinado a reportar faltas administrativas o conductas que violen el Código de Ética y las políticas de la entidad, garantizando la protección de los denunciantes para asegurar su efectividad.
- 11.6.3. Asimismo, se debe aclarar que las servidoras y servidores públicos tienen la responsabilidad de informar sobre cualquier conducta que viole lo estipulado en el Código de Ética o incumpla las políticas de la entidad y cualquier norma legal. Además, se debe garantizar la confidencialidad tanto de lo que se reporta como de la información que respalda dicha denuncia.
- 11.6.4. Este apartado debe detallar todos los canales como teléfonos, páginas web y correos electrónicos, accesibles para los stakeholders o partes interesadas y el público en general, estableciendo con claridad como pueden realizar el procedimiento de denuncia.
- 11.6.5. Finalmente, el canal de denuncias es un instrumento normativo que permitirá regularizar la gestión institucional para el manejo de denuncias con presuntas irregularidades o actos de corrupción en la institución. Este deberá estar alineado a la PNIP y enmarcado dentro de los lineamientos que emita la Presidencia de la República a través de la Secretaría General de Integridad Pública.

11.7. GLOSARIO

- 11.7.1. Incluir un glosario de términos, siglas o acrónimos que sean relevantes para facilitar la comprensión del Código de Ética y evitar la interpretación.

12. REFERENCIAS

- 12.0. Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). Pymes Íntegras: Guía práctica para implementar programas de integridad y anticorrupción.
- 12.1. Canelo, A., & Castellani, F. (2016). La puerta giratoria y sus riesgos: El conflicto de intereses en el sector público y privado. Editorial X.
- 12.2. Ciulla, J. B. (2004). Ethics, the Heart of Leadership. Praeger Publishers.
- 12.3. Código Orgánico Administrativo. (2017). Registro Oficial 268, Segundo Suplemento 31 de 7 de julio de 2017.
- 12.4. 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.
- 12.5. Contraloría General del Estado. (2023). Acuerdo Nro. 004-CG-2023, Registro Oficial 257, Suplemento 27 de febrero de 2023.
- 12.6. Corporate Finance Institute. (s.f.). Tone at the Top - Definition, How To Improve.
- 12.7. Curso BID. (2024). 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.
- 12.8. Deming, W. E. (1986). Out of the crisis. Massachusetts Institute of Technology.
- 12.9. Freeman, R. E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach, p. 25.
- 12.10. García Delgado, D. R.; Ruiz del Ferrier, M. C. y Anchorena, B. de (Comps.). (2018). Elites y captura del estado: control y regulación en el neoliberalismo tardío. Buenos Aires: FLACSO Sede Académica Argentina.
- 12.11. Glickman, S. W., & McKinney, M. (2009). Managing financial conflicts of interest in medical research: A systematic review. Journal of the American Medical Association, 302(10), 1095-1102.
- 12.12. Healy, D., & Lejeune, M. (2008). Potential conflicts of interest in biomedical research: The role of the researcher and institution. Journal of Medical Ethics, 34(12), 842-846.
- 12.13. Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2023). Registro Oficial No. 245, Segundo Suplemento 7 de febrero de 2023.
- 12.14. Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Registro Oficial 294 de 6 de octubre de 2010.
- 12.15. Ministerio de Trabajo. (2018). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-01138 de 14 de junio de 2018.
- 12.16. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito- UNODC. (2019). Educación para la justicia. Serie de módulos universitarios. Integridad y Ética. Módulo 4. Liderazgo Ético. https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_4_-_Ethical_Leadership_-_Spanish.pdf

- 12.17. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). La Integridad Pública en el Ecuador: Hacia un Sistema Nacional de Integridad, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1f00de5c-es>
- 12.18. Presidencia de la República. (2024). Decreto Ejecutivo No. 249. Publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 554, Quito, Ecuador.
- 12.19. Presidencia de la República. (2024). Política Nacional de Integridad Pública (Decreto Ejecutivo No. 337). Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.
- 12.20. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD. (2024). Manual para la elaboración de un Código de Ética. <https://www.alianzaanticorrupcion.cl/AnticorrupcionUNCAC/wp-content/uploads/2019/01/Manual-para-redactar-el-codigo-de-etica-contenidos-minimos-y-conceptos-claves.pdf>
- 12.21. Secretaría General de Integridad Pública de la Presidencia de la República. (2025, febrero 24). Acuerdo Nro. PR-SGIP-2025-0001-A sobre la expedición de la Estrategia Nacional de Integridad Pública (ENIP). Quito, Ecuador: Gobierno de Ecuador.
- 12.22. Tanzi, V. (1998). Corruption Around the World: Causes, Consequences, Scope, and Cures. Staff Papers, 45(4). <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/30/Corruption-Around-the-World-Causes-Consequences-Scope-and-Cures-2583>.
- 12.23. Transparency International. (2023). Corruption perceptions index 2023. Transparency International.
- 12.24. Universidad Regiomontana. (2019). Metodología para la Creación de Códigos de Ética para Servidores Públicos del Estado de Nuevo León.



**REPÚBLICA
DEL ECUADOR**

**Presidencia de la
República del Ecuador**

**Secretaría General
de Integridad Pública**

**MÁS INFORMACIÓN
ESCANEAR ▶**



@IntegridadEC



@integridad_ec



@Integridad_EC

www.presidencia.gob.ec