

RESOLUCIÓN EJECUTIVA
Nro. INABIO-RES-021-2019

Dr. Diego Inclán Luna, PhD
DIRECTOR EJECUTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 3 numeral 4 establece como deber primordial del Estado, entre otros, el de *"Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico"*; y, 83 numeral 12, que es responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos el *"Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética"*;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 11 numeral 2 determina que: *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos"*;

Que, el artículo 226, de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución"*;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 227 establece que *"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"*;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 229 establece que *"Serán servidoras o 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..."*;

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 233 dispone que no habrá servidor o servidora 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 administrativo de fondos, bienes o recursos públicos;

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público establece en el artículo 1 lo siguiente: *"Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad,*

descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación";

Que, Ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 2 señala: *"Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación";*

Que, Ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 22 literal a) en lo que respecta a los deberes de las y los servidores públicos indica que se debe *"Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley";* y, el literal h) manifiesta *"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;"*

Que, la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 039 CG, publicado en el Registro Oficial No. 87 (Suplemento), expide las "Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos"; que tiene como objetivos: *"Promover la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones bajo principios éticos y de transparencia; Garantizar la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información; Cumplir con las disposiciones legales y la normativa de la entidad para otorgar bienes y servicios públicos de calidad; Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal";*

Que, en las Normas de Control Interno números 200-01 y 407-08 constantes en las Normas de Control para las Entidades, Organismos del Sector Público y Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos Contenido en el Acuerdo No. 039-CG, emitidas por la Contraloría General del Estado, publicado en el Suplemento del R.O. No. 87 de 14 de diciembre de 2009, se establece:

"200-01 Integridad y valores éticos: 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, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción. Los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales y establecerán mecanismos que promuevan la incorporación del personal a esos valores; los procesos de 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores. (...)

"407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores: La máxima autoridad, los directivos y demás personal de la entidad, cumplirán y harán cumplir las disposiciones legales

que rijan las actividades institucionales, observando los códigos de ética, normas y procedimientos relacionados con su profesión y puesto de trabajo. Los directivos no sólo cautelarán y motivarán el cumplimiento de estos principios y del ordenamiento jurídico vigente en el trabajo que ejecutan las servidoras y servidores, sino que están en la obligación de dar muestras de la observancia de éstos en el desempeño de sus funciones. Las servidoras y servidores, cualquiera sea el nivel que ocupen en la institución, están obligados a actuar bajo principios de honestidad y profesionalismo, para mantener y ampliar la confianza de la ciudadanía en los servicios prestados, observando las disposiciones legales que rijan su actuación técnica. No podrán recibir ningún beneficio directo o indirecto y se excusarán de intervenir en asuntos en los que tengan conflictos de interés personal o de su cónyuge o conviviente, hijos y parientes hasta el segundo grado de afinidad o cuarto de consanguinidad.";

Que, en el numeral 200-01 del mismo cuerpo legal, integridad y valores éticos determina: *"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, para contribuir el buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción";*

Que, el Acuerdo Ministerial No. 966 del 15 de diciembre de 2011, en el artículo 24 determina que: *"Corresponde a la Secretaría Nacional de Transparencia de Gestión diseñar, desarrollar e implementar el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva"; y, en el artículo 27.1, literal a) dispone que: "Las instituciones públicas de la Función Ejecutiva, obligatoriamente, socializarán y aplicarán el Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva";*

Que, el Instituto Nacional de Biodiversidad INABIO, fue creado mediante Decreto Ejecutivo Nro. 245 de 24 de febrero de 2014, y en su artículo 1, Decreta: *"(...) Créase el Instituto Nacional de Biodiversidad, adscrito al Ministerio del Ambiente, como personalidad jurídica de derecho privado, con independencia funcional, administrativa, financiera y presupuestaria (...)";*

Que, mediante memorando Nro. MAE-MAE-2017-0019-M, de 23 de enero de 2019, suscrito por el Mgs. Walter Francisco García Cedeño, Ministerio del Ambiente designó al Dr. Diego Javier Inclán Luna PhD, como Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Biodiversidad – INABIO, quien de acuerdo al artículo 6 del Decreto Ejecutivo Nro. 245 de 24 de febrero de 2014, *"(...) La máxima autoridad del Instituto Nacional de Biodiversidad tendrá la representación legal, judicial y extrajudicial de la institución (...)";*

Que, a fin de que el Instituto Nacional de Biodiversidad cumpla con la misión, visión y alcance de los objetivos institucionales, al amparo de su imagen y prestigio es necesario que sus servidoras y servidores cumplan con los principios y deberes éticos de respeto mutuo, apego a la verdad y compromiso con la institución.

En uso de sus facultades y atribuciones constitucionales y legales:

RESUELVE:

**EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE
BIODIVERSIDAD.**

TÍTULO I

OBJETIVOS, AMBITO DE APLICACIÓN Y FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Art 1.- Objetivos.- El presente Código de Ética, impulsa líneas de comportamiento de los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad en un marco de transparencia, que permita dar una orientación en la labor cotidiana de los servidores y las servidoras, logrando así un desarrollo a nivel personal e institucional. Tales definiciones se traducen en parámetros que deben ser cumplidos de manera consciente y obligatoria, por todos los directivos, servidores y servidoras. En tal sentido, complementa las demás obligaciones contenidas en los Reglamentos

Internos de Trabajo, Resoluciones, Circulares y Procedimientos emitidos por el Instituto Nacional de Biodiversidad.

Además, todos los servidores de nivel jerárquico superior tienen que desempeñar un papel particularmente importante y deben adherirse estrictamente al Código de Ética con la finalidad de guiar con el ejemplo; asegurarse que el personal se comprometa con la Misión y Visión a través de una labor transparente que cumpla con las leyes, normas establecidas y procedimientos del INABIO; tratar a los servidores con imparcialidad y presumir la buena fe en su actuar; aplicar el Código de Ética de una manera objetiva adoptando medidas apropiadas cuando los servidores y servidoras del INABIO incumplan las normas requeridas o demuestren un comportamiento contradictorio con el referido Código.

El Instituto Nacional de Biodiversidad, tiene como objetivo esencial el fortalecimiento de la cultura institucional, teniendo como tarea el ser un referente de institución pública para el país.

Estamos llamados a dar un servicio de excelencia a la ciudadanía, para generar confianza y credibilidad, por tanto, cada uno de nosotros, los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad, debemos actuar con honestidad, responsabilidad y lealtad, siendo fieles a estos principios en todo momento dentro y fuera de nuestra institución.

Filosofía Institucional: El presente Código de Ética está enmarcado en la Misión, Visión y Valores Institucionales que detallamos a continuación:

- **MISIÓN:** Planificar, promover, coordinar, ejecutar y transferir procesos de investigación, ciencia, tecnología e innovación de la biodiversidad y sus componentes, para lograr el desarrollo del conocimiento y el fortalecimiento de la conservación, uso y aprovechamiento sustentable de este recurso estratégico.
- **VISIÓN:** Ser el Instituto de Investigación de referencia regional en la generación de conocimiento y en el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación que requiere el Estado ecuatoriano para garantizar la conservación de su patrimonio natural, mediante el uso soberano,

estratégico y sustentable de la biodiversidad y sus componentes, para la consolidación de la sociedad del buen vivir.

Art. 2.- Principios y Valores Institucionales:

- Honestidad: Los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad actuamos con base a la verdad, a la práctica de la moral y la integridad.
- Compromiso: Nos esforzamos por el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Respeto: Los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad mostramos consideración y apoyo a nuestros usuarios, con una atención de calidad, utilizando eficientemente los recursos públicos.
- Responsabilidad: Cumplimos nuestro trabajo con eficiencia y eficacia, de tal manera que exceda con excelencia y calidad los objetivos institucionales.
- Calidad: Esta Institución procura la mejora constante de la productividad, provisión y acceso a los servicios que presta el Estado Central y sus instituciones, bajo los más altos estándares de calidad tanto nacionales como internacionales.
- Equidad: El Instituto Nacional de Biodiversidad se encamina a la atención en igualdad de condiciones a los usuarios internos y externos, en todos los servicios que ofrece la institución, desterrando toda práctica de políticas de exclusión e iniquidad, así como todo tipo de discriminación.
- Trabajo en Equipo: Somos un equipo sólido, motivado, cohesionado y respetuoso de las ideas, trabajando en función de intereses y objetivos comunes.
- Profesionalismo: Las servidoras y servidores del INABIO ejercerán su función pública con capacidad, perseverancia, mística, esmero y compromiso de obtener y mantener el conocimiento y destrezas requeridas en un campo específico, y utilizarlos para proveer la más alta calidad del servicio, con un sentido profundo de pertenencia a la Institución y una plena identificación con su visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.

En concordancia con la misión, visión y valores institucionales las Normas de Conducta que regirán la gestión institucional son:

TITULO II

NORMAS DE CONDUCTA COMO SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD

CAPITULO I

Art. 3.- ORIENTACIÓN A LA EXCELENCIA: Realizar las tareas conforme a los más altos niveles de rendimiento y calidad para mejorar constantemente la gestión propia y la de otros, procurando trabajar y alcanzar estándares de excelencia.

Art. 4.- **LIDERAZGO:** El liderazgo es la base del desarrollo de nuestra institución; su imagen, actitudes, aptitudes, comportamiento individual y colectivo; que motive a los servidores y las servidoras, coadyuvar en el desarrollo personal de manera integral, lo que permite la consecución de los objetivos individuales, del equipo y de la organización en su conjunto.

Art. 5.- **CONDUCTA PROFESIONAL:** Actuar positivamente, con predisposición, dinamismo y ética profesional, con la debida prudencia y buen criterio para mantener la independencia y objetividad en sus actividades profesionales acordes con las políticas y valores institucionales.

Art. 6.- **IMPACTO E INFLUENCIA:** Los servidores y las servidoras de los diferentes procesos y equipos de trabajo, deben influenciar e involucrarse en los cambios sustantivos de la organización con predisposición y liderazgo, a fin de respaldar la gestión y persuadir al resto de compañeros a que orienten su comportamiento conforme a la misión y visión de la Institución.

Art. 7.- **COMPROMISO PERSONAL CON LA INSTITUCION:** Establecer y cumplir con profesionalismo y ética, los compromisos adquiridos y necesarios para alcanzar los objetivos institucionales, a través de la ejecución efectiva de las actividades, acciones y responsabilidades de cada funcionario y servidor.

Art. 8.- **FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL:** Proyectar una imagen institucional de servicio, basada en una conducta individual-colectiva asociadas a la lealtad, transparencia, justicia, dignidad, rectitud, honestidad, eficiencia y responsabilidad, en concordancia con los objetivos nacionales del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Art. 9.- **APRENDER CONTINUAMENTE PARA EL DESARROLLO:** Manifestar predisposición de involucrarse en diferentes acciones y procesos para su desarrollo continuo, auto capacitarse y profesionalizarse con el propósito de potencializar sus competencias para su beneficio personal, de los equipos de trabajo, de los procesos y del Instituto Nacional de Biodiversidad en su conjunto.

Art. 10.- **EVALUACIÓN PERMANENTE:** Revisar constantemente que nuestro trabajo tenga como principio fundamental la calidad de los servicios, resultado de nuestros procesos organizacionales, orientados al cumplimiento de la misión y visión institucional, a la consecución de los objetivos y logro de metas asociadas al desempeño, con la finalidad de llevar un proceso de mejora continua que responda a la contribución del buen vivir en nuestra sociedad.

Art. 11.- **PROCURAR LA AUTORREALIZACIÓN:** Ejercitar de forma regular las cuatro dimensiones de la personalidad humana: física, mental, emocional y espiritual, para alcanzar el desarrollo íntegro de cada servidor y servidora.

Art. 12.- **INICIATIVA, INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD:** Promover y generar propuestas con la finalidad de mejorar la eficiencia administrativa y operativa de nuestra Institución, optimizando constantemente los procesos de tal forma que coadyuven la entrega de servicios de calidad, acordes con la misión y visión institucional.

Art. 13.- **PROACTIVIDAD:** Participar activamente en la creación de alternativas para mejoramiento continuo de los procesos del INABIO, colaborando en la generación de ideas que contribuyan al desenvolvimiento de actividades de todas las unidades administrativas, a través del desarrollo de actitudes y aptitudes, mediante conocimientos previos anticipando posibles

contratiempos y formulando ejes de acción que hagan posible la consecución de los objetivos planteados, metas propuestas, tareas y actividades encomendadas, que permitan lograr una productividad mayor a la planificada.

Art. 14.- CAPACIDAD DE DIÁLOGO: Desarrollar y poner en práctica la habilidad para llegar a acuerdos o consensos, prestos a interactuar con los demás, creciendo en tolerancia, prestando atención, promoviendo un clima de comunión que nos permita mejorar nuestra comunicación y relaciones entre compañeros, departamentos, áreas y direcciones de la institución; así como también con los diferentes actores del país y partes interesadas, asegurando el logro de los objetivos al obtener resultados justos a los intereses tanto nacional como institucional.

Art. 15.- ANÁLISIS OBJETIVO DE DECISIONES: Analizar problemas y resolver en forma inmediata, teniendo auto confianza en la verificación de la información y tomar las decisiones oportunas sopesando los hechos e implicaciones de las decisiones basadas en la información disponible, orientada a la viabilidad de los procesos productivos de la gestión del sector industrial.

Art. 16.- SOLUCION DE PROBLEMAS: Estudiar un tema o problema con un enfoque analítico, apertura y buena predisposición, identificando los puntos esenciales para poder determinar sus causas, raíz y elegir soluciones eficientes y efectivas, con el propósito de mejorar nuestros procesos y servicios como institución pública.

Art. 17.- TRABAJO EN EQUIPO: Alto nivel de colaboración y cooperación entre los servidores para cumplir un objetivo y responsabilidad común, aportando ideas y proporcionar soluciones a las dificultades presentadas y en beneficio de los objetivos institucionales.

Art. 18.- PENSAMIENTO SISTEMICO: El pensamiento sistémico es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa.

Art. 19.- HUMILDAD INTELECTUAL: La humildad intelectual radica en reconocer que uno no debe pretender que sabe más de lo que realmente sabe. Esto no significa sumisión ni debilidad; simplemente es la carencia de pretensiones, jactancia y el fundamento de los funcionamientos lógicos o de la falta de ellos en las creencias propias.

Art. 20.- ORIENTACIÓN A RESULTADOS: Cumplir los objetivos proyectados y orientar las acciones llevadas a cabo en lograr y superar los estándares de desempeño y los plazos fijados. Trabajar con objetivos claramente establecidos y realistas.

Art. 21.- PRIORIDAD EN LA PERSONA: Establecer prioridades permite tener más en claro como planificar el tiempo. Asignar la mayor cantidad de tiempo para realizar las actividades con las personas más importantes en la vida de cada funcionario, para sentirse más pleno y satisfecho con cada una de las experiencias de la vida.

CAPITULO II

NORMAS DE CONDUCTA RELACIONADAS CON NUESTRO ENFOQUE A LOS USUARIOS

Art. 22.- PERSPECTIVA INTEGRAL DE NUESTROS SERVICIOS: Proyectar a la organización, como una Institución moderna, innovadora y eficaz, mediante el impulso y desarrollo de nuevos procesos integrados y automatizados, con base en un sistema de gestión enfocado a la satisfacción del usuario.

Art. 23.- COMPROMISO CON EL SERVICIO HACIA EL USUARIO: Servir a los usuarios en sus requerimientos y necesidades de manera oportuna, eficaz, eficiente, transparente, a través de una atención proactiva y personalizada para brindar un servicio con calidad y calidez, contribuyendo activamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Art. 24.- EFECTIVIDAD EN EL SERVICIO QUE PRESTA EL INSTITUTO: Integrar todos los recursos, a fin de atender los requerimientos de los usuarios, cumplir y hacer cumplir las políticas del Estado respecto a los estándares de un buen servicio, tomando como base una evaluación continua de la satisfacción de los usuarios, a través del diseño e implementación de indicadores de gestión y desempeño que evidencie el nivel de servicio que prestamos como institución.

CAPITULO III

NORMAS DE CONDUCTA RELACIONADAS CON EL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL Y NUESTRO ENTORNO DE TRABAJO

Art. 25.- RESPONSABILIDAD CON EL DESARROLLO DE LA BIODIVERSIDAD DEL PAÍS: Sensibilizar sobre la importancia de nuestra labor; destacando la contribución al desarrollo productivo del país, mediante agilidad en los procesos del INABIO, ejecutando políticas públicas, para la transformación del patrón de especialización que genere condiciones favorables para el buen vivir.

Art. 26.- CULTURA DEL INSTITUTO AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA: Velar por la convivencia, el cuidado de los valores institucionales y por el cumplimiento de las políticas generales de la Institución a través de la cultura organizacional sustentada en principios y valores, la cual debe ser sostenida por todos sus miembros con la finalidad de crear un clima laboral positivo, para que los servidores y servidoras se sientan identificadas con la cultura organizacional, proyectando así a que la Institución sea referente de transparencia y compromiso con el país, mediante programas de difusión para socializar, sensibilizar y crear una cultura en la biodiversidad.

Art. 27.- POTESTAD DEL INSTITUTO: En base a lo establecido en las leyes y reglamentos vigentes e inculcando en los servidores y servidoras de nuestra institución, dar a conocer a los sectores de transferencia de tecnologías e investigación, organismos públicos y privados, nacionales e internacionales, los objetivos y facultades de esta Institución, como entidad rectora de la política de la biodiversidad e investigación.

Art. 28.- PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Desarrollar e implementar de manera proactiva, dinámica y flexible, los planes, actividades y procesos que garanticen el cumplimiento de los objetivos que sustentan el desarrollo organizacional, alineados a la misión y visión institucional, respondiendo a las necesidades, expectativas de los usuarios y partes interesadas.

Art. 29.- ORIENTACIÓN HACIA LA EFICACIA: Elevar el grado o nivel de cumplimiento de los objetivos fijados, a través de planes de motivación, controles, capacitación constante dentro del marco de un clima laboral positivo conforme a las necesidades institucionales.

Art. 30.- ORIENTACIÓN HACIA LA EFICIENCIA: Desarrollar e implementar estrategias, normas, políticas y procedimientos que conlleven a optimizar los medios y recursos empleados en la consecución de los objetivos establecidos, a través de la captación y priorización en la distribución de recursos que garanticen el cumplimiento de los planes de acción a fin de alcanzar los propósitos institucionales.

Art. 31.- RESPONSABILIDAD DE RENDIR CUENTAS: Informar periódicamente y de forma transparente, el avance de la gestión y los resultados alcanzados de acuerdo a las responsabilidades de cada puesto de trabajo.

Art. 32.- APOYO A LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS: Colaborar con los procesos de control disciplinario, proporcionando información clara, precisa, oportuna, veraz, completa y sustentada, a fin de evaluar de manera imparcial y objetiva la gravedad de la infracción para asegurar un proceso justo a todos los servidores y servidoras.

Art. 33.- DISCRECIÓN: No ser partícipe de rumores sin fundamento, conceptos maliciosos innecesarios, no formar parte de una cadena de chismes que afecte la integridad psicológica y física de los demás.

Art. 34.- SIGILO PROFESIONAL: Todo servidor y servidora deberán guardar confidencialidad en virtud de la información que maneja y/o llegue a su conocimiento, en razón del ejercicio de sus funciones. La información institucional es considerada pública, pero esto no significa que los servidores y servidoras puedan divulgar para beneficio propio de terceros o en contra de la propia Institución. El incumplimiento de esta obligación será causal de sanción disciplinaria, correspondiéndole a la Unidad de Administración de Talento Humano iniciar el proceso correspondiente.

Los servidores y servidoras, colaboradores y/o profesionales contratados por el INABIO quedan expresamente prohibidos de reproducir o publicar la información de la entidad, incluyendo coloquios, exposiciones, conferencias o actos académicos, salvo autorización escrita del Director Ejecutivo.

TITULO III

COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad, asumirán con eficiencia y eficacia los compromisos que se mencionan en el presente Código de Ética Institucional.

CAPITULO I

Art. 35.- CON LA INSTITUCIÓN:

- a) Mantener la verdad en cualquier situación en pro de la Institucionalidad Ecuatoriana.
- b) Cuidar y precautelar el buen nombre de la Institución.
- c) Desarrollar el sentido de pertenencia, para fortalecer la gestión y el cumplimiento de las competencias institucionales.
- d) Abstenerse de emitir comentarios y juicios de valor que afecten la imagen de la Institución, de sus servidores y servidoras.

- e) Llevar la identificación institucional.
- f) Ocuparnos continuamente de nuestro crecimiento profesional y personal a fin de desarrollar las competencias actuales y futuras requeridas por la Institución.
- g) Desarrollar al máximo el potencial en función del área o departamento al que han sido asignados, y efectuar las críticas constructivas en pro del beneficio Institucional.
- h) Respetar y cumplir las Leyes y Reglamentos que rigen las actividades de los servidores.
- i) No usar la amistad o el nivel jerárquico para interferir o solicitar exigencias que afecten los procesos establecidos, la ley y buen nombre de la Institución.
- j) No aceptar influencias políticas en el desenvolvimiento de las actividades.
- k) Abstenerse en aceptar regalos, sean en dinero, o especies, gratificaciones, objetos, invitaciones o alimentos 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.
- l) El trabajo debe ser altamente confiable y profesional con los sustentos legales y técnicos de respaldo.
- m) Ser objetivos, profesionales y éticos en la elaboración de informes y demás documentos.
- n) Proporcionar información veraz y confiable a quien lo solicite.
- o) No alterar ni falsificar los documentos requeridos por la Institución.
- p) Custodiar la información que se encuentre bajo la responsabilidad de los servidores y servidoras.
- q) Verificar que la información recibida esté de acuerdo con la normativa, reglamentos y demás disposiciones, a fin de que los procesos se mantengan transparentes y dentro de los estándares establecidos.
- r) No transferir las claves institucionales que se encuentran bajo la responsabilidad de los servidores y servidoras, a terceras personas.
- s) Ser responsables de los equipos y demás insumos a vuestro cargo, no utilizar los bienes institucionales para actividades personales ni de terceros.
- t) Poner en conocimiento de las autoridades competentes las acciones fraudulentas de los servidores y servidoras que deterioren la Imagen Institucional.
- u) Informar al Director ejecutivo o al Comité Institucional de Ética, cualquier acto ilegal, inapropiado, inmoral por parte de los servidores y servidoras del INABIO, que infrinja el presente Código de Ética y Valores.
- v) Respetar y hacer buen uso del cargo designado, evitando influir de manera inapropiada o interferir en las acciones previstas por el Comité de Ética Institucional. Todo lo referido en literales anteriores, sin perjuicio de las responsabilidades Civiles, Administrativas y Penales, que el cometimiento de los hechos pueda acarrear.

CAPITULO II

Art. 36.- CON LOS SUPERIORES:

- a) Mantener al día el trabajo, estar listos para proporcionar información en el momento que se requiera.
- b) Mantener en orden y al día la documentación e información bajo nuestra responsabilidad.
- c) Reconocer los errores, asumirlos con integridad y comunicar lo más pronto posible para tomar los correctivos del caso.

d) Proporcionar información oportuna, confiable y de fácil entendimiento. De requerirse información confidencial, ésta será proporcionada previa autorización de la autoridad competente, conforme a lo contemplado en los artículos 17, 18, 19; y, 20 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

e) Acatar las disposiciones superiores, siempre que éstas se ajusten a las normativas legales y reglamentaciones internas que salvaguarden el buen nombre de la Institución.

CAPITULO III

Art. 37.- CON NUESTROS COMPAÑEROS:

a) Fomentar las buenas relaciones interpersonales que ayuden a desarrollar un buen clima y ambiente laboral.

b) Contribuir al trabajo en equipo, dentro de un marco ético y profesional.

CAPITULO IV

Art. 38.- CON LOS USUARIOS:

a) Proporcionar información específica, confiable, oportuna y validada con la finalidad de satisfacer las necesidades de los usuarios.

b) Respetar a los usuarios, tratarlos con educación y prontitud, sirviendo a todos por igual, sin distinciones de ningún tipo.

c) Asesorar a los usuarios externos e internos de manera adecuada y oportuna sobre los requerimientos planteados.

d) Considerar a los usuarios del INABIO como parte de nuestra institucionalidad, ofreciéndoles un servicio de excelencia.

CAPITULO V

Art. 39.- CON LOS SUBALTERNOS:

a) Evaluar de forma justa el desempeño de todos los servidores y servidoras de la Institución.

b) Distribuir la carga laboral de forma equitativa, con el propósito de ser justos con cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

c) Asegurar que los procesos de selección y promoción de los servidores y servidoras estén libres de influencias, favoritismos y que estén basados en los principios de mérito y oposición.

d) Abstenerse de tomar represalias físicas, emocionales o de cualquier tipo contra los servidores y servidoras que denuncien un comportamiento no ético de los superiores.

e) Promover el desarrollo del talento humano de los servidores y servidoras a su cargo, brindando apoyo, retroalimentación, confianza, reconociendo sus fortalezas y debilidades.

f) Contribuir al desarrollo de un buen clima y ambiente laboral, practicando un liderazgo participativo.

g) Dar el crédito correspondiente a los servidores y servidoras por las tareas realizadas, no asumirlas como nuestras, y siempre declarar las fuentes de información en todo trabajo que realizamos.

h) Promover la participación de los servidores y servidoras, en los programas de capacitación, con el propósito de contribuir a su desarrollo personal y profesional.

i) Proveer retroalimentación sobre su desempeño laboral de forma periódica, procurando contribuir con el desarrollo integral de la persona.

TITULO IV ACTUALIZACIÓN, DIVULGACIÓN, CONTROL Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

CAPITULO I

Art. 40.- DIVULGACIÓN: El presente código, será distribuido por la Unidad de Comunicación Social del INABIO a través de los mecanismos disponibles a todos los Directivos, servidores y servidoras en general, quienes deberán firmar como constancia de recibido y del compromiso adquirido para su cumplimiento.

Cada vez que se introduzcan modificaciones al presente manual, la versión actualizada será divulgada una vez que haya sido aprobado por el Comité Institucional de Ética.

Los Directivos, servidores y servidoras que ingresen al Instituto Nacional de Biodiversidad, posterior a la aprobación de este Código, deberán suscribir la constancia dentro del proceso de inducción.

El presente código estará integrado al sistema de control interno y los diferentes manuales que se encuentren en concordancia con sus funciones, procedimientos y mecanismos de control.

CAPITULO II

DEL COMITE DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Art. 41.- FINALIDAD DEL COMITÉ DE ÉTICA: El Comité de Ética es un grupo interdepartamental que tiene como finalidad vigilar y garantizar la aplicación y el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva y el Código de Ética Institucional del Instituto Nacional de Biodiversidad.

Para los casos de incumplimiento del Código de Ética Institucional de índole administrativa por parte de los servidores y servidoras del Instituto Nacional de Biodiversidad, se aplicará el régimen disciplinario vigente.

El Comité de Ética podrá receptar denuncias de los usuarios internos y externos, conocer y emitir recomendaciones respecto al hecho ocurrido. En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, se derivará el conocimiento de los mismos a la instancia interna o autoridades externas competentes.

En los dos casos, se observarán los principios de protección y reserva de él o la denunciante, así como los del debido proceso y la presunción de inocencia de él o la servidora.

Art. 42.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA: El Comité de Ética estará conformado por los siguientes miembros:

1. Un representante de la Secretaría Técnica (voz y voto);
2. El/la Directora/a de Administrativa Financiera, quien preside el Comité y tiene voz y voto;
3. La/el Director de Asesoría Jurídica o su delegado/a, actúa como Secretario/a (voz);

4. Un representante de la Unidad de Administración de Talento Humano (voz y voto);
5. Un representante de los servidores del Instituto Nacional de Biodiversidad (voz y voto);
6. La Unidad de Comunicación Social (voz);
7. La/el Director de Planificación y Gestión Estratégica o su delegado/a, actúa como Asesor/a del Proceso (voz).

Art. 43.- ATRIBUCIONES GENERALES DEL COMITÉ: El Comité de Ética del Instituto Nacional de Biodiversidad tendrá las siguientes atribuciones:

1. Implementar y difundir el Código de Ética dentro de la entidad y en los diferentes niveles desconcentrados si los tuviere, articulando con las distintas instancias institucionales en el ámbito de su competencia.
2. Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos.
3. En caso de actos referidos a sanciones administrativas, buscar paralelamente acciones con el área correspondiente, que procuren la mejora de comportamientos y convivencia institucional.
4. Sugerir soluciones a la instancia interna competente de los casos que lleguen a su conocimiento.
5. Velar por la reserva de los casos.
6. De así requerirlo, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética.
7. Proponer la asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine el Comité.
8. Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética.
9. Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos del Comité de Ética.

Art. 44.- RESPONSABILIDADES DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ:

1. Liderar la organización y el funcionamiento del Comité de Ética.
2. Convocar al Comité de Ética de la Institución.
3. Recopilar semestralmente observaciones de los procedimientos internos del Comité para su mejoramiento.
4. Tomar en cuenta las sugerencias de los informes finales que realice el Comité de Ética para cada caso.
5. Brindar asesoría en ámbitos relacionados a la gestión del talento humano.

Art. 45.- RESPONSABILIDADES DE LA SECRETARIO/A DEL COMITÉ: La/el Director de Asesoría Jurídica o su delegado/a, actuará como Secretario del Comité y tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Brindar asesoría en las áreas de su competencia.
2. Receptar la documentación del comité y suscribir la recepción de correspondencia.
3. Elaborar las convocatorias.
4. Elaborar las actas de sesión.
5. Llevar el registro y archivo de actas.

6. Poner las actas en conocimiento del Comité y receptar sus firmas.
7. Preparar comunicaciones y oficios sobre los asuntos resueltos por el Comité.
8. Certificar documentos celebrados por el Comité.
9. Construir informes finales y manejar el archivo, la documentación física y digital.

Art. 46.- RESPONSABILIDADES DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE INTEGRAN EL COMITÉ DE ÉTICA: Tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Conocer y aportar criterios y recomendaciones que susciten sugerencias en los casos que se presenten.
2. Velar por el cumplimiento del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva y el Código de Ética Institucional.
3. Proponer mejoras a procesos internos que fortalezcan el adecuado cumplimiento del Código de Ética.

Art. 47.- LAS CONVOCATORIAS: El Comité de Ética se reunirá cada tres meses de forma ordinaria y en cualquier momento a petición motivada de uno o más de sus miembros de manera extraordinaria, previa convocatoria realizada por el Presidente del Comité, con por lo menos 24 horas de anticipación.

Las Actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias serán suscritas por el Presidente y Secretario del Comité, quien llevará su custodia, registro y archivo.

Art. 48.- LOS PROCEDIMIENTOS: El Comité de Ética establecerá, revisará y generará los procedimientos internos para:

1. Implementar acciones de mejora en el Comité de Ética Institucional.
2. Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos.
3. Conocer y derivar a la instancia interna competente casos de incumplimiento del Código de Ética.
4. Proponer recomendaciones y resoluciones de los casos receptados.
5. Monitorear los casos que se deriven a la instancia interna o externa competente.
6. Tomar decisiones para la resolución de casos de incumplimiento del Código de Ética.
7. Realizar formatos de informes.
8. Llevar a cabo los demás procedimientos que considere necesarios para la correcta aplicación del Código de Ética Institucional y del Código de Ética para el Buen Vivir de la Función Ejecutiva.

Art. 49.- PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DE ORDEN ÉTICO: Tan pronto como el Comité Institucional recepte la denuncia; y, luego de su análisis, este organismo elaborará el Informe correspondiente y enviará a la Unidad de la Administración de Talento Humano en el término de siete días; para que de ser procedente, se aplique el régimen disciplinario, de conformidad a lo previsto en el Art. 80 y siguientes del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 50.- SANCIONES APLICABLES: Las sanciones de acuerdo a la gravedad de la falta se aplicarán conforme el Régimen Disciplinario establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y normas conexas.

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y firmado en el despacho del Instituto Nacional de Biodiversidad, en la ciudad de San Francisco de Quito D.M., a los días del mes de julio de 2019.

Comuníquese y Publíquese.-

Atentamente;

Dr. Diego Javier Inclán Luna Ph.D.
DIRECTOR EJECUTIVO
INSTITUTO NACIONAL DE BIODIVERSIDAD