



ALCALDÍA DE
CUENCA
2023 - 2027

**REPÚBLICA DEL ECUADOR GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA**

**RESOLUCIÓN No. SG-068-2026 "Implementación del Sistema de Gestión de Ética e
Integridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca"**

**ING. CRISTIAN ZAMORA MATUTE, PH.D
ALCALDE DEL CANTÓN CUENCA**

CONSIDERANDO:

Que, los numerales 4 y 8 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador establecen como deberes primordiales del Estado garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico; y, 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.

Que, la Constitución de la República, en su artículo 83, numerales 2, 7, 11 y 12, establece los deberes y responsabilidades de las y los ecuatorianos, entre ellos: no ser ociosos, no mentir ni robar; promover el bien común y anteponer el interés general al particular, en armonía con el buen vivir; comprender las funciones públicas como un servicio a la colectividad; rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad competente, de conformidad con la ley; y ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.

Que, el artículo 227 de la Constitución de la República dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad y se rige, entre otros, por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, descentralización, transparencia y evaluación.

Que, el artículo 229 de la Constitución determina que son servidoras y servidores públicos todas las personas que, bajo cualquier forma o a cualquier título, trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece que los principios del servicio público son: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad, promoviendo la interculturalidad, la igualdad y la no discriminación.

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

Que, el artículo 22 de la LOSEP, en sus literales b), h) e i), establece como deberes de las y los servidores públicos, entre otros: cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto con solicitud, eficiencia, calidez y solidaridad, en función del bien colectivo; ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe; administrar los recursos públicos conforme a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión; y cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional y de gestión de talento humano establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.

Que, el artículo 45, literal d), del Código del Trabajo establece como obligación del trabajador observar buena conducta durante el trabajo.

Que, el artículo 5, numerales primero y tercero, del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) reconoce la autonomía política, administrativa y

financiera de los gobiernos autónomos descentralizados, la cual se ejercerá de manera responsable y solidaria, comprendiendo la facultad de organización y gestión de su talento humano y recursos materiales para el cumplimiento de sus competencias y atribuciones, conforme a la Constitución y la ley.

Que, el artículo 59 del COOTAD reconoce que el alcalde o alcaldesa es la primera autoridad del ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado municipal, elegido por votación popular.

Que, el artículo 360 del COOTAD determina que la administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónoma y se regulará por las disposiciones establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones.

Que, el artículo 21 del Código Orgánico Administrativo (COA) establece los parámetros para la implementación de la ética y la probidad en la administración pública, disponiendo que las y los servidores públicos deben actuar con rectitud, lealtad y honestidad, promoviendo valores como la integridad, imparcialidad, buena fe, transparencia, dedicación al trabajo y la primacía del interés general sobre el particular.

Que, el artículo 31 del Código Orgánico Administrativo reconoce que las ciudadanas y ciudadanos son titulares del derecho a una buena administración pública.

Que, el artículo 37 del Código Orgánico Administrativo establece que las administraciones públicas deben servir con objetividad al interés general, promueven y garantizan el goce efectivo de los derechos, y fomentan la participación ciudadana para contribuir a la definición del interés general.

Que, la Norma Técnica 200-1 "*Integridad y Valores Éticos*", contenida en las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 039-CG, establece que la integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, y dispone que la máxima autoridad de cada entidad deberá emitir formalmente normas propias de código de ética para el buen uso de los recursos públicos y la lucha contra la corrupción.

Que, la Norma Técnica 400-08 "*Actuación y honestidad del personal*", contenida en las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado mediante Acuerdo No. 039-CG, establece "*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...*".

Que, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en su Objetivo 16, busca promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia y construir instituciones eficaces, inclusivas y que rindan cuentas.

Que, el Plan Nacional de Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción 2024–2028 busca "*fortalecer las capacidades institucionales y legales, promover la cultura de integridad y asegurar que la gestión de los recursos públicos sea transparente y accesible a la ciudadanía. Con acciones concretas orientadas a mejorar los mecanismos de control y fomentar la participación activa de los actores sociales, este Plan establece un marco normativo robusto para garantizar el desarrollo sostenible del país y la confianza en sus instituciones*".

Que, el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 contempla bajo la política 15.1 "*Fomentar la integridad pública y la lucha contra la corrupción en coordinación interinstitucional efectiva entre todas las funciones del Estado y la participación ciudadana*".

Que, el artículo 8, numeral 1, de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción establece que los estados parte promoverán la integridad, honestidad y responsabilidad entre sus funcionarios públicos.

Que, mediante Resolución No. SG-001-2020, el Alcalde del cantón Cuenca, expidió las directrices para el fortalecimiento institucional y la gestión del talento humano; en ese sentido, el artículo 7 de la referida resolución dispone la conformación del Comité de Disciplina y la aplicación de la normativa interna en materia de régimen disciplinario, debiendo contar para el efecto, con un Código de Disciplina y Ética Institucional.

Que, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, expide la Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia, acoso laboral; y, acoso sexual

laboral, en el ámbito laboral del sector público; asimismo, establece los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en el espacio de trabajo del sector público, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

Que, con fecha 12 de diciembre del 2025, el Alcalde del cantón Cuenca, Ing. Cristian Eduardo Zamora Matute, Ph.D., mediante Memorando No. MEMO-ALCALDÍA-0333-2025, designó al Mgtr. Juan José Cordero Asanza, como Presidente del Comité de Disciplina y Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca.

En razón de lo expuesto y en uso de las atribuciones legales contempladas en la Constitución de la República del Ecuador, en la Ley Orgánica del Servicio Público, Código de Trabajo, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y más normativa pertinente;

RESUELVO:

Expedir la presente: **“RESOLUCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE ÉTICA E INTEGRIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA”**

1 Objeto

El Sistema de Gestión de Ética e Integridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca tiene por objeto establecer un conjunto articulado, coherente, transversal y permanente de principios, valores, roles, responsabilidades, herramientas y mecanismos institucionales destinados a:

- Fortalecer la integridad institucional y la confianza ciudadana.
- Promover una cultura organizacional basada en los valores, principios y directrices establecidos en el Código de Disciplina y Ética Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca.
- Garantizar que la actuación de las y los servidores y trabajadores municipales se oriente al interés general, la transparencia, la legalidad y la rendición de cuentas.
- Prevenir, identificar, gestionar y mitigar riesgos de ética e integridad en el ejercicio de la función pública.

El Sistema constituye un instrumento transversal de aplicación obligatoria para las y los servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, que integra la ética en los procesos estratégicos, administrativos y operativos de la institución.

2 Marco normativo

Este marco normativo orienta la actuación ética de las y los servidores y trabajadores municipales y legitima la implementación del Sistema, el cual se aplica de manera armónica y jerárquica conforme al principio de supremacía constitucional.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).
- Código de Trabajo.
- Código Orgánico Administrativo (COA).
- Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado.
- Código de Disciplina y Ética Institucional de las y los servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca.
- Demás normativa aplicable en materia de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

3 Enfoque del Sistema

El Sistema de Gestión de Ética e Integridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca (SGEI) se rige por los siguientes enfoques transversales:

Preventivo

Prioriza la anticipación de riesgos de ética e integridad mediante la identificación temprana de situaciones que puedan comprometer la integridad institucional, antes de que deriven en infracciones disciplinarias.

Formativo

Promueve la formación continua, la reflexión ética y el fortalecimiento de capacidades de las y los servidores y trabajadores municipales, como mecanismo principal para la consolidación de una conducta íntegra y responsable.

De mejora continua

Incorpora procesos periódicos de seguimiento, evaluación y retroalimentación, orientados a perfeccionar las políticas, herramientas y prácticas institucionales en materia de ética e integridad.

Este enfoque prioriza la orientación ética y preventiva, sin perjuicio de la aplicación de los regímenes disciplinarios previstos en la normativa vigente, cuando legalmente corresponda.

De derechos

Promueve el respeto y la protección de los derechos humanos, asegurando entornos laborales y de atención a la ciudadanía seguros, inclusivos y libres de violencia, discriminación y acoso. Este enfoque prioriza la igualdad, la dignidad humana y la no discriminación, y orienta la prevención de prácticas y conductas que vulneren el ejercicio pleno de los derechos de las personas.

4 Componentes del Sistema

El Sistema de Gestión de Ética e Integridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca se sustenta en el marco constitucional, legal y normativo vigente, así como en los principios, deberes y valores que rigen el ejercicio de la función pública, y se operacionaliza, entre otros instrumentos normativos e institucionales, a través del Código de Disciplina y Ética Institucional, el cual constituye un instrumento normativo de aplicación obligatoria para las y los servidores y trabajadores municipales.

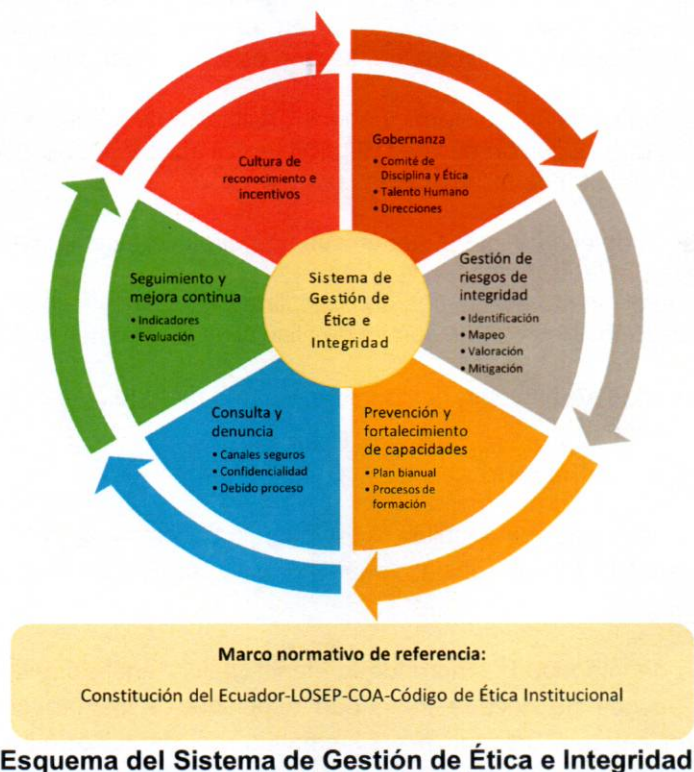
El Sistema desarrolla, operacionaliza y articula los principios, valores, deberes, prohibiciones e impedimentos funcionales establecidos en el Código, mediante mecanismos preventivos, formativos y de mejora continua, sin sustituir ni interferir con los procedimientos disciplinarios previstos en la normativa vigente.

Para el cumplimiento de sus fines, el Sistema se estructura sobre un marco normativo, una gobernanza institucional definida, mecanismos de gestión de riesgos de integridad, procesos de prevención y fortalecimiento de capacidades, así como herramientas de seguimiento, evaluación y mejora continua.

En función de lo expuesto, los componentes del Sistema se implementarán mediante políticas, protocolos, planes y procedimientos específicos que serán aprobados por el Comité de Disciplina y Ética Institucional, en el ámbito de sus competencias.

5 Estructura del Sistema de Gestión de Ética e Integridad

El Sistema de Gestión de Ética e Integridad se estructura en los siguientes componentes interrelacionados:



5.1 Gobernanza del sistema

La gobernanza del Sistema de Gestión de Ética e Integridad establece la estructura organizativa, los roles y las responsabilidades para su dirección, coordinación, implementación y supervisión. Comprende al Comité de Disciplina y Ética Institucional, así como a las direcciones y dependencias institucionales, garantizando liderazgo, compromiso, independencia técnica, coordinación interinstitucional y una toma de decisiones orientada a la integridad pública.

El Sistema estará conformado por las siguientes instancias:

a) Comité de Disciplina y Ética Institucional

El Comité de Disciplina y Ética Institucional es el órgano responsable de la orientación estratégica del Sistema. Sus funciones, sin perjuicio de las competencias disciplinarias establecidas en la normativa vigente incluyen:

- Dirigir y supervisar la implementación del Sistema de Gestión de Ética e Integridad.
- Elaborar y evaluar el Plan Bianual de Ética.
- Consolidar el Mapa Institucional de Riesgos Éticos.
- Emitir criterios orientadores y recomendaciones en materia ética.
- Promover políticas y acciones preventivas alineadas con el Código de Disciplina y Ética Institucional.
- Evaluar periódicamente la efectividad del Sistema.

b) Dirección General de Talento Humano

La Dirección General de Talento Humano es responsable de:

- Integrar los principios éticos en los procesos de gestión del talento humano.
- Coordinar procesos de inducción, capacitación y sensibilización en ética e integridad.

- Tramitar los procedimientos disciplinarios conforme a la normativa vigente.
- Articular sus acciones con el Comité de Disciplina y Ética Institucional.

c) Direcciones y Dependencias institucionales

Las Direcciones y dependencias municipales, en el ámbito de sus competencias y de conformidad con la normativa legal y administrativa aplicable, serán responsables de implementar, aplicar y dar seguimiento a las disposiciones del Sistema de Gestión de Ética e Integridad.

Cada dirección o dependencia institucional deberá analizar sus procesos críticos y actividades sensibles, identificando los riesgos de ética e integridad asociados y priorizándolos en función de su impacto y probabilidad, ejecutando las siguientes tareas:

- Identificar riesgos de ética e integridad en sus procesos y procedimientos;
- Aplicar medidas preventivas y de mitigación;
- Promover el cumplimiento del Código de Disciplina y Ética Institucional y del Sistema;
- Reportar información relevante al Comité de Disciplina y Ética Institucional.

El impacto y la probabilidad serán valorados conforme a una metodología definida por el Comité de Disciplina y Ética Institucional.

5.2 Gestión de riesgos de integridad

Los riesgos de ética e integridad son aquellas situaciones, prácticas o conductas que pueden afectar la probidad, imparcialidad, transparencia, legalidad y la confianza ciudadana en la gestión institucional.

La gestión de riesgos de integridad comprende la identificación, análisis, evaluación, tratamiento y seguimiento de los riesgos de ética e integridad asociados a los procesos y procedimientos institucionales, con un enfoque preventivo y sistemático. La identificación de riesgos de ética e integridad no implica presunción de infracción, responsabilidad administrativa ni sanción disciplinaria, y tiene como finalidad anticipar situaciones que puedan afectar el cumplimiento de los principios y valores éticos institucionales.

La gestión de riesgos de integridad constituye un eje central del Sistema, orientado a proteger la integridad institucional y confianza ciudadana.

La identificación, valoración y mitigación de los riesgos de ética e integridad constituye un mecanismo preventivo de gestión institucional y no sustituye, limita ni excluye la determinación de responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

5.2.1 Identificación del riesgo.

La identificación del riesgo constituye un proceso sistemático orientado a encontrar, reconocer y describir eventos potenciales que, de materializarse, podrían impedir o afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este marco, cada Dirección municipal, en coordinación con su equipo de trabajo, deberá analizar sus procesos críticos y actividades sensibles, a fin de identificar y priorizar los riesgos en función de su probabilidad de ocurrencia y nivel de impacto, con el propósito de definir e implementar las acciones correspondientes de mitigación de riesgos.

5.2.2 Tipificación de riesgos

Para las actividades de identificación, levantamiento y gestión de los riesgos de integridad, estos se organizan según su origen, clasificándose en internos, externos o de origen mixto (interno y externo).

Adicionalmente, los riesgos se analizan por dimensiones o tipos, que incluyen, entre otras, las dimensiones económicas, política, social, institucional, normativa, de talento humano, de información y de relación con terceros.

Dentro de cada dimensión, los riesgos se desagregan en subtipos, tales como financiero-macroeconómico, relaciones sociales, gestión de personal, entre otros, lo que permite un análisis más preciso y una adecuada definición de medidas de prevención, mitigación y control.

En este marco, se identifican, de manera referencial no taxativa los siguientes riesgos, los cuales pueden presentar interrelaciones entre sí, sin perjuicio de su análisis individual para efectos preventivos:

- Actos inconsistentes con las leyes o con los contratos de empleo, salud o seguridad
- Débil o inexistente liderazgo, compromiso o responsabilidad de la Dirección
- Otorgamiento o recepción de beneficios indebidos
- Trato preferencial indebido
- Uso indebido de recursos públicos
- Riesgos de integridad en la contratación pública
- Influencia indebida de proveedores o terceros
- Adopción de decisiones discrecionales sin sustento técnico o legal
- Falta de trazabilidad en los procesos y decisiones institucionales
- Manejo inadecuado, uso indebido o manipulación de la información
- Falta de transparencia en la gestión institucional
- Trato inadecuado o discriminatorio a la ciudadanía
- Simulación o instrumentalización de procesos participativos
- Politización de la gestión pública
- Presión ciudadana indebida que afecte la imparcialidad de las decisiones
- Normalización social o institucional de prácticas indebidas
- Nepotismo
- Conflictos de interés no declarados o mal gestionados
- Represalias contra personas denunciantes o alertadoras
- Incumplimiento del deber de confidencialidad
- Uso indebido de sistemas institucionales
- Violencia de género, acoso y hostigamiento en el ámbito institucional

Cada dirección o dependencia institucional deberá analizar sus procesos críticos y actividades sensibles, identificando los riesgos de ética e integridad asociados y priorizándolos en función de su impacto y probabilidad.

La identificación de riesgos de ética e integridad se realizará exclusivamente sobre la base de situaciones potenciales que puedan afectar el cumplimiento de los principios, valores y deberes éticos institucionales, sin que dicha identificación constituya presunción de infracción, responsabilidad administrativa o sanción disciplinaria.

5.2.3 Valoración de los riesgos

La valoración de los riesgos se efectúa a partir del análisis de la información recopilada, con el fin de determinar su probabilidad de ocurrencia y su nivel de impacto, lo que permite priorizarlos y definir las acciones de mitigación correspondientes.

La probabilidad se refiere a la posibilidad de que el riesgo indicativo se materialice, mientras que el impacto corresponde al grado de afectación institucional que podría generarse en dicho escenario, considerando, entre otros aspectos, los costos, la interrupción de servicios, los incumplimientos normativos, las sanciones y la afectación a la reputación institucional. La calificación del riesgo resulta de la combinación de ambos factores.

5.2.4 Mapa de riesgos de integridad

El Comité de Disciplina y Ética Institucional analizará la información remitida por las direcciones o dependencias institucionales en el Mapa Institucional de Riesgos de Integridad, que contendrá al menos la siguiente información:

- Tipo de levantamiento
- Dirección
- Proceso

- Procedimiento
- Factor
- Tipo de Riesgo
- Subtipo
- Descripción del riesgo;
- Nivel de impacto;
- Probabilidad de ocurrencia;
- Medidas preventivas existentes;
- Acciones de mitigación propuestas.

5.2.5 Mitigación de riesgos

Una vez determinado el nivel de riesgo inherente, las Direcciones municipales definirán e implementarán acciones de mitigación para aquellos riesgos clasificados como críticos y altos, orientadas a reducir su probabilidad de ocurrencia o su impacto. Los riesgos con niveles moderados o bajos serán objeto de seguimiento y monitoreo periódico para verificar la vigencia y efectividad de los controles existentes, pudiendo implementarse, de manera complementaria, acciones preventivas de menor alcance cuando resulte pertinente.

5.3 Prevención y fortalecimiento de capacidades

Incluye las acciones de sensibilización, formación y capacitación dirigidas a las y los servidores y trabajadores municipales, orientadas a promover el conocimiento del Código de Disciplina y Ética Institucional, la prevención de riesgos de ética e integridad, la adecuada toma de decisiones y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la integridad y el servicio público.

5.3.1 Plan Bianual de Ética

El Plan Bianual de Ética es el instrumento de planificación del Sistema y deberá contener:

- Objetivos estratégicos en materia de ética e integridad;
- Acciones específicas de prevención y promoción;
- Indicadores de cumplimiento;
- Cronograma de ejecución;
- Responsables de implementación.

5.3.2 Formación en ética e integridad

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca implementará programas de capacitación obligatorios, al menos una vez al año, dirigidos a las y los servidores y trabajadores municipales, con enfoque práctico y aplicado considerando los siguientes aspectos:

- Capacitaciones anuales obligatorias;
- Enfoque práctico basado en casos reales y dilemas éticos;
- Énfasis en procesos críticos de cada dirección o dependencia institucional; y,
- Evaluación periódica de resultados.

5.4 Mecanismos de consulta, orientación y denuncia

Establece canales institucionales accesibles y confiables para la consulta y orientación en dilemas éticos, así como para la recepción de denuncias relacionadas con presuntas vulneraciones éticas. Estos mecanismos se rigen por principios de confidencialidad, protección de datos personales, no represalia, no revictimización y debido proceso, conforme a la normativa vigente.

El Sistema garantiza la existencia de canales seguros, accesibles y confidenciales para la recepción de denuncias relacionadas con ética.

Las denuncias serán tramitadas conforme al Código de Disciplina y Ética Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, garantizando:

- Canales accesibles y seguros establecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca;
- Confidencialidad;
- Protección al denunciante;
- Debido proceso;
- Presunción de inocencia;
- Trámite conforme al procedimiento del Código de Disciplina y Ética Institucional; y
- Derivación a Talento Humano cuando corresponda.

Queda expresamente prohibida cualquier forma de represalia, directa o indirecta, contra las personas denunciantes.

5.5 Seguimiento, evaluación y mejora continua

Permite monitorear el desempeño y la efectividad del Sistema mediante indicadores de gestión, resultado e impacto, así como evaluaciones periódicas. Los resultados obtenidos sirven de base para la adopción de medidas correctivas, preventivas y de mejora continua, fortaleciendo la sostenibilidad del Sistema.

Los indicadores de integridad, ética institucional y gestión de riesgos de ética e integridad serán desarrollados mediante lineamientos técnicos aprobados por el Comité de Disciplina y Ética Institucional, y deberán diferenciar indicadores de gestión, resultado e impacto.

Dichos indicadores se articularán con los instrumentos de planificación institucional y servirán como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua del Sistema.

5.5.1 Indicadores de integridad

El Sistema contará con indicadores que permitan medir, entre otros aspectos:

- Cumplimiento del Plan Bianual de Ética;
- Nivel de conocimiento del Código de Disciplina y Ética Institucional;
- Clima ético institucional;
- Número y tipo de acciones preventivas implementadas.

5.5.2 Evaluación anual

El Comité de Disciplina y Ética Institucional realizará una evaluación anual del Sistema, cuyos resultados servirán para la adopción de medidas correctivas y de mejora continua.

5.6 Cultura de reconocimiento e incentivos

Promueve el reconocimiento de buenas prácticas, comportamientos íntegros y el compromiso ético de las y los servidores y trabajadores municipales, mediante mecanismos no monetarios y simbólicos que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y la internalización de los valores institucionales.

Con la finalidad de fortalecer la sostenibilidad del Sistema, se promoverá una cultura de reconocimiento de las buenas prácticas éticas a través de:

- Reconocimientos institucionales no económicos;
- Difusión de experiencias ejemplares;
- Incentivos simbólicos orientados al fortalecimiento de la cultura organizacional.

5.7 Articulación institucional e interinstitucional

Fomenta la coordinación interna entre las diferentes unidades administrativas, así como la articulación con entidades externas, sociedad civil, academia y otros actores, para el intercambio de

buenas prácticas, el fortalecimiento de capacidades y la consolidación de una política institucional de ética e integridad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca podrá articular acciones con la academia, organizaciones de la sociedad civil, cooperación internacional y otras entidades del sector público a través de:

- Suscribir convenios de cooperación con instituciones académicas, organismos nacionales e internacionales y organizaciones de la sociedad civil;
- Adoptar estándares y buenas prácticas internacionales en materia de ética e integridad pública;
- Articular acciones con otras entidades del sector público.

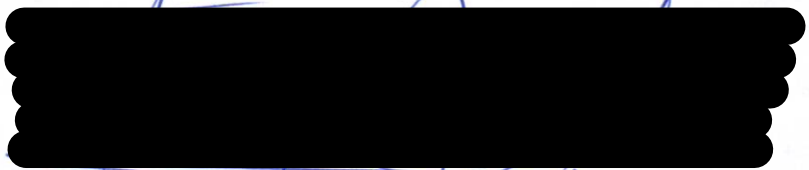
5.8 Articulación con el régimen disciplinario

Permite garantizar que la gestión ética desarrollada en el marco del presente Sistema mantenga su naturaleza preventiva, formativa y orientadora, y sea aplicada con independencia funcional respecto del régimen disciplinario vigente, sin perjuicio de su carácter complementario y articulado con los mecanismos de control y responsabilidad administrativa establecidos en la normativa aplicable.

La actuación de las instancias del Sistema no sustituye, condiciona ni limita el ejercicio de la potestad disciplinaria de la entidad, ni implica la atribución de competencias sancionadoras distintas de las expresamente previstas en el ordenamiento jurídico.

Cuando de las acciones de orientación, consulta, evaluación o seguimiento desarrolladas en el marco del Sistema se adviertan hechos que pudieran constituir presuntas infracciones administrativas o disciplinarias, estos serán puestos en conocimiento de la Dirección General de Talento Humano, conforme a los procedimientos y garantías establecidos en la normativa vigente, resguardando en todo momento los principios de legalidad, debido proceso, confidencialidad y protección de datos personales.

Dado y firmado en el despacho de la Alcaldía, en la ciudad de Cuenca a los 22 días del mes de abril de 2026.



ING. CRISTIAN ZAMORA MATUTE, PH.D.
ALCALDE DEL CANTÓN CUENCA