

Instituto de Nutrición de Centro América y  
Panamá (INCAP)

**Directrices para la gestión de conflictos de  
interés**

Comité de Investigación

Guatemala, marzo de 2022

## INTRODUCCIÓN

El INCAP desde su creación en 1949, nace como una iniciativa centrada en apoyar a los países miembros en materias técnicas y científicas sobre alimentación y nutrición humana. La misión y visión del INCAP es respaldada por los Gobiernos de los países centroamericanos a través de los Ministros de Salud, cuyo principal objetivo es contribuir al desarrollo de la ciencia de la nutrición, fomentar su aplicación práctica y fortalecer la capacidad técnica de los Estados centroamericanos para solucionar los problemas de alimentación y nutrición, constituyéndose de esa forma en la institución primogénita de la Integración Centroamericana. Entre sus funciones básicas, el Instituto es encargado de generar propuestas de proyectos, así como la disseminación de evidencia científico técnica en el ámbito nacional, regional e internacional. Su rol colaborativo y multidisciplinario le permite interactuar con otras instituciones.

Con el fin que los productos y servicios del Instituto sean gestionados con transparencia, a como se formula en su Convenio Básico para garantizar que todas las acciones sean en beneficio de los pueblos centroamericanos y de República Dominicana, se han establecido las “Directrices para la gestión de conflictos de interés” dirigido el personal que labora o colabora en el INCAP. Los funcionarios de INCAP deberán por tanto prevenir y resolver todo tipo de conflicto de interés siguiendo los criterios técnicos establecidos para tal fin.

Este documento está estructurado con las siguientes secciones: a) El marco estratégico institucional con su misión, visión y valores institucionales; b) Funciones básicas del INCAP; c) Generalidades sobre conflicto de interés; d) Propósito y alcance de las directrices; e) Estructura y la gobernanza de las directrices sobre la gestión de conflicto de interés; f) Gestión y manejo de conflicto de interés; y g) Declaración de conflicto de interés por el personal.

## I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

### Misión

El INCAP, institución especializada en alimentación y nutrición, tiene como misión apoyar los esfuerzos de los Estados Miembros, brindando cooperación técnica para alcanzar y mantener la seguridad alimentaria nutricional de sus poblaciones, mediante sus funciones básicas de investigación, información y comunicación; asistencia técnica, formación y desarrollo de recursos humanos y movilización de recursos financieros y no financieros en apoyo a su misión.

### Visión

El INCAP en el marco de la integración centroamericana es una institución líder, auto-sostenible y permanente en el campo de alimentación y nutrición en Centroamérica y más allá de sus fronteras.

## II. VALORES INSTITUCIONALES

**Espíritu integracionista.** Desarrollamos nuestras acciones con un alto respeto por la diversidad. Impulsamos, interna y externamente entre todos los grupos humanos, la tolerancia, la concertación y el trabajo en equipo, porque estamos convencidos de las ventajas de la complementariedad y de las sinergias.

**Ética y Transparencia.** Nuestras intenciones, acciones y comportamientos son explícitos, claros, conocidos y consistentes entre sí, con apego a la legalidad, criterios científico-técnicos, principios universales y derechos humanos. Mantenemos una permanente comunicación asertiva y abierta con todas las personas con las que nos relacionamos y asumimos con responsabilidad las consecuencias de nuestros actos, decisiones u omisiones.

**Equidad.** Brindamos nuestros servicios de apoyo técnico, con enfoque de derechos, propiciando la toma de decisiones y la ejecución de acciones tendientes a la disminución de las injustas diferencias en la nutrición de los grupos poblacionales de los Estados Miembros, considerando objetivamente la dimensión y oportunidad de satisfacción de sus necesidades, a partir de sus condiciones políticas, económicas, geográficas, culturales, religiosas, de etnia y de género.

**Solidaridad.** Nos sentimos profundamente unidos y comprometidos con nuestros semejantes, por lo que brindamos nuestros servicios con empatía por sus necesidades, expectativas e intereses, participando de manera proactiva y desinteresada en el desarrollo de iniciativas de aprendizaje, cooperación y apoyo mutuo, en procura de mejores condiciones de vida y la generación del bienestar común.

**Efectividad.** Desarrollamos nuestras actividades enfocándonos en el logro de resultados confiables y oportunos que permitan alcanzar los objetivos con excelencia y de manera sostenible. Nos responsabilizamos por la calidad e impacto de nuestro trabajo y por el uso eficiente de los recursos. Estimulamos la creatividad, la innovación y la mejora continua como medio para superarse día a día.

### III. FUNCIONES BÁSICAS

**Asistencia Técnica Directa.** Fortalecer la capacidad operativa de las instituciones nacionales, mediante nuevos enfoques metodológicos y de evaluación a fin de promover la aplicación y transferencia de tecnología, educación alimentaria a nivel comunitario, y a su vez desarrollar modelos para evaluar los productos y efectos de dicha cooperación.

**Formación y Desarrollo de Recursos Humanos.** Identificar necesidades, desarrollar programas y apoyar procesos de formación y capacitación de recursos humanos en alimentación y nutrición, en los Estados Miembros.

**Investigación Aplicada.** Realizar investigaciones a todo nivel, con énfasis en investigaciones operacionales en búsqueda de soluciones a los problemas prioritarios, promoviendo las relaciones mediante redes de cooperación científico-técnica, para establecer o fortalecer la capacidad de investigación de los Estados Miembros mediante la realización de actividades de capacitación en universidades y centros de investigación.

**Información y Comunicación.** Sistematizar, organizar, difundir y transmitir información científico-técnica en salud, alimentación y nutrición a los diferentes niveles y sectores de los Estados Miembros y la comunidad internacional, con el objeto de apoyar la toma de decisiones y fortalecer los centros de documentación, así como los procesos de planificación, implementación y evaluación de acciones en alimentación y nutrición a nivel nacional y subregional.

**Movilización de Recursos Financieros y No Financieros.** Promover las acciones necesarias destinadas a la recaudación y manejo de recursos financieros, tecnológicos, humanos e institucionales, para asegurar una fuente de ingresos diversificada y permanente, promover la venta y mercadeo de servicios, y transferencia de tecnologías en alimentación y nutrición.

#### IV. GENERALIDADES

- 1. Definición.** Un conflicto de interés, es un conflicto, incoherencia o divergencia, entre el deber y los intereses privados, tanto financieros o académicos de un funcionario, que se presenta cuando el personal institucional tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta del ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales<sup>1</sup>. El impacto del conflicto de interés recae sobre el alcance del bienestar que aspira la institución y validez de sus productos y servicios que genera.
- 2. Antecedentes.** El conflicto de interés, afecta la transparencia y calidad de los productos y servicios públicos que oferta una institución. El INCAP, como una institución del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) debe garantizar que su misión y visión sea ejercida por cada uno de sus funcionarios, libres de influencias de “agentes” que menoscaben el bien público en alimentación y nutrición humana y sus determinantes de la población. La iniciativa de la gestión del conflicto de interés tiene con ello su origen en el reconocimiento de las posibles implicaciones que el conflicto de interés tendría sobre la gerencia de proyectos y recursos humanos; la investigación científica y en el diseño de políticas o estrategias programáticas nacionales.
- 3. Términos.** A) Agente influyente: persona natural o jurídica, organismo u empresa [aunque no limitado] que incide a través de cualquier medio, financiero o no financiero en las funciones de los miembros de la parte [institución] para alcanzar un interés particular. B) La parte: la constituye la institución cuyas funciones generan productos y servicios a través de sus áreas laborales. C) Productos y servicios: bienes físicos e intelectuales que son propiedad del Instituto y que serán utilizados o consumidos. D) Miembros: funcionarios con un contrato formal independientemente de la duración y naturaleza de contratación con la parte. E) Funciones: actividades que la parte delega a sus miembros en concordancia a su puesto para el cumplimiento de los productos y servicios. F) Departamento técnico: componentes del Instituto con funciones orientadas al logro de la misión del INCAP.
- 4. Documentos bases.** Este documento institucional, es una directriz para la gestión de conflictos de interés y es coherente con las líneas que rigen los siguientes documentos: a) el “Código de Ética de INCAP<sup>2</sup>” y b) el “Reglamento de personal de INCAP<sup>3</sup>”.

<sup>1</sup> Comisión Europea. Oficina europea de lucha contra el fraude. Detección de conflicto de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales. Guía práctica para los responsables de la gestión. Disponible en: <https://bit.ly/34YLmEE>.

<sup>2</sup> Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP). Código de Ética para personal del INCAP. Guatemala: INCAP, 2012 23 p.

<sup>3</sup> Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP). Reglamento de personal. Guatemala: INCAP, 2017, 52 p

## V. PROPÓSITO Y ALCANCE

5. **Alcance.** El alcance de este documento es el de establecer directrices que gestionen las relaciones internas y externas del INCAP en la ejecución de productos y servicios técnicos y científicos en colaboración con instituciones o personas. Por tanto, el INCAP administrará, diseñará, formulará, implementará, y diseminará todos sus productos y servicios en conformidad a los principios de estas directrices sobre conflicto de interés. Todos los departamentos técnicos y sus actividades garantizarán el cumplimiento de las disposiciones de estas directrices. Es decir, el personal en su totalidad, está obligado a cumplir con las directrices de conflicto de interés y es responsable de asumir los riesgos de no cumplimiento a la misma.
6. **Propósito general.** Este documento, tiene el propósito de gestionar los conflictos de interés, dirigidos al personal del INCAP, que ejercen funciones de contratación, gestión de información técnica científica y tareas administrativas, con instituciones colaboradoras o de otra índole.
7. **Propósitos específicos.**
  - a. Proporcionar al personal del INCAP una herramienta con orientaciones para la prevención y gestión de conflictos de interés en las funciones a su cargo.
  - b. Promover la cultura práctica de la aplicación de estas directrices para la prevención y gestión de los conflictos de interés en el ámbito institucional.

## VI. ESTRUCTURA

8. **Gobernanza.** Todos los aspectos de este documento sobre conflictos de interés institucional serán dirigidos por la Dirección del INCAP. El Departamento de Planificación será responsable de notificar a la Dirección los ajustes del presente documento. El comité de investigación revisará y evaluará, como un grupo independiente, las resoluciones de los conflictos de interés de acuerdo a las directrices que apliquen los departamentos técnicos del instituto.

## VII. GESTIÓN

9. **Identificación.** Las siguientes condiciones representan alertas para un posible conflicto de interés en la institución.
  - 9.1 **Administrativo**
    - a. Actividades financieras ilícitas e ilegales en las que todo funcionario de INCAP participe dentro o fuera del Instituto que afecten las funciones de su trabajo.
    - b. Actividades que desempeñen funcionarios en horario laboral fuera del instituto y de las cuales generen ingresos.
    - c. Funcionarios que reciban dividendos, intereses, condiciones, salarios o cualquier tipo de pago, ventaja o regalo (excepto lo estipulado en el reglamento del personal), de proveedores, contratistas o de cualquier empresa o persona con la que el INCAP tiene una forma de relación de trabajo.

- d. Contratación o adquisición de productos o servicios a una empresa o persona, donde trabajen o tengan intereses financieros familiares de primer grado, por afinidad o personales con funcionarios allegados del instituto.

## 9.2 Técnico y científico

- a. Funcionarios que acepten financiamiento o patrocinios de empresas, organizaciones, instituciones o personas cuyos productos y servicios atentan contra la misión y visión del INCAP en materia de salud, alimentación y nutrición humana para participar en actividades académicas (p.ej., investigaciones, publicaciones, conferencias, presentaciones, licencias de productos, viajes, becas), realizar investigaciones o de otra índole.
- b. Donaciones o apoyos financieros o de cualquier naturaleza de empresas productoras de alimentos y bebidas, cuya evidencia científica de su consumo produzca un riesgo en la salud humana.
- c. Relaciones por colaboraciones con empresas o funcionarios del sector alimentario y no alimentario cuya labor es incompatible con la misión del Instituto en promover estrategias públicas regionales y nacionales para impulsar un sistema alimentario nutritivo y saludable.
- d. Revisión de protocolos de proyectos de INCAP, donde en la terna hay al menos un funcionario perteneciente al “Departamento técnico” responsable de la ejecución del proyecto.
- e. Comprobación objetiva que funcionarios aplican malas prácticas en el manejo de datos (falsificación, plagio, selección) distorsionando el conocimiento y la práctica científica.
- f. Falta de transparencia en publicaciones institucionales, para divulgar la participación de otras empresas cuyos productos, servicios e interpretaciones se basan en la propia investigación.
- g. En la formulación, implementación y evaluación de políticas, planes estratégicos, manuales y guías nacionales y regionales sobre acciones para promover la salud y nutrición humana. Existe un conflicto de interés cuando funcionarios tienen un vínculo financiero o no financiero con una industria (“agente influyente”) o persona, para la ejecución de tales actividades.

## 10. Diagnóstico.

**10.1 Categorización:** Cada Departamento técnico, en virtud de sus funciones verificará la presencia de evidentes, aparentes, potenciales o ausentes conflictos de interés en la ejecución de una actividad.

- a. Un conflicto de interés real<sup>4</sup>, implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario del instituto, donde el funcionario tiene motivos personales que pueden incidir indebidamente en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades públicas.
- b. Conflicto de interés aparente<sup>4</sup>, ocurre cuando los intereses privados del departamento técnico o uno de sus funcionarios son susceptibles de influir ilegítimamente el desempeño de sus funciones.
- c. Conflicto de interés potencial<sup>4</sup>, surge cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes.

---

<sup>4</sup> Comisión Europea. Oficina europea de lucha contra el fraude. Detección de conflicto de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales. Guía práctica para los responsables de la gestión. Disponible en: <https://bit.ly/34YLmEE>.

- d. Conflicto de interés ausente, se dará cuando se comprueba que no existe un desacuerdo entre el deber institucional de un departamento técnico o funcionario y los intereses personales para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

## **10.2 Detección**

La identificación de cualquier conflicto de interés deberá realizar dos tipos de diagnóstico:

- a. De prevención: cada Departamento técnico del Instituto anticipará ante cualquier actividad de sus funciones conflictos de interés evidente, aparente, potencial o ausente. Cada jefe de departamento técnico, en coordinación con los miembros del Comité de Investigación del mismo Departamento, deberá, por tanto, elaborar un control de verificación para prevenir conflicto de interés. Para este propósito se deberá utilizar el formato propuesto de la ficha técnica 12.2.
- b. De inspección: cuando exista un evidente, potencial o aparente conflicto de interés, el Director del INCAP deberá elegir tres funcionarios del instituto en acuerdo con los jefes de los departamentos técnicos para verificar (cada 12 meses) el posible conflicto de interés. Los casos serán registrados como estudios de casos.

## **11. Medidas y resolución**

- a. En caso de un conflicto de interés de tipo administrativo o técnico evidente, aparente o potencial; INCAP, solicitará la inmediata anulación de tal conflicto al Departamento técnico o funcionario institucional correspondiente.
- b. INCAP podrá adoptar, en conformidad a su “Reglamento de personal” y “Código de ética”, las medidas y sanciones al Departamento Técnico o su funcionario. Esto podrá derivar en cancelación de contrato/convenios con el “agente influyente” y repetir los procesos administrativos y técnicos en cuestión.
- c. INCAP informará anualmente los casos, medidas y resoluciones en un informe institucional.
- d. Si el caso no corrobora un conflicto de interés, INCAP podrá cerrar el caso y llevará registro.

## **VIII. DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

- 12. Ficha.** Esta ficha deberá ser completada por los funcionarios en las siguientes situaciones [pero no limitadas] descritas en los numerales 12.1 y 12.2 y entregar al Jefe de Departamento donde labora para su gestión:

### **12.1 Administrativa**

- a. Contratación de proveedores de productos o servicios
- b. Personal elegido para terna de selección de puesto laboral institucional
- c. Firma de convenios con cualquier tipo de instituciones u organizaciones nacionales, regionales e internacionales.
- d. Contratación de personal en proyectos con relación familiar con funcionarios del Departamento contratante.



### 12.2 Técnico y científico

- a. Publicación de cualquier tipo de material institucional impreso o electrónico.
- b. Participación en actividades de diseminación de información institucional nacional, regional e internacional.
- c. Compensación financiera o no financiera de organismos externos del instituto
- d. Formulación y desarrollo de cualquier material de propiedad intelectual del instituto

<b>Declaración de conflicto de interés</b>				
He leído y comprendido las orientaciones de las “directrices para la gestión de conflicto de interés” del INCAP con base a su “Código de Ética” y “Reglamento de Personal”.				
<b>Nombre completo</b>				
	<b>( en letra imprenta o mecanografiado)</b>			
<b>Firma</b>				
<b>Departamento técnico</b>				
<b>Cargo laboral</b>				
<b>Proyecto</b>				
<b>Función (s)/ actividad (es)</b>				
<b>Descripción de posible conflicto de interés</b>				
<b>Conflicto de interés</b>	Evidente <input type="checkbox"/>	Aparente <input type="checkbox"/>	Potencial <input type="checkbox"/>	Ausente <input type="checkbox"/>