



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 391-2018-MPSM

Tarapoto, 17 de Mayo de 2018.

VISTO:

El Informe N° 107-2018-GPP-MPSM, de fecha 10/05/2018, suscrito por la Gerente de Planeamiento y Presupuesto, sobre aprobación del proyecto del Código de Conducta de la Municipalidad Provincial de San Martín, y;

CONSIDERANDO:

Primero. - Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, ley Orgánica de Municipalidades, *Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (...).* De otro lado el artículo 39° del tercer párrafo de la misma Ley señala que "(...) Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas";

Segundo. - Que, mediante Ley N° 27815 Ley de Código de Ética de la Función Pública, se establecen principios, deberes, y prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública;

Tercero. - Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y la Lucha contra la corrupción;

Cuarto.- Que, es necesario contar con un instrumento propio, referente a la forma de cómo debe conducirse el colaborador de la Municipalidad Provincial de San Martín ante su accionar de prestación de servicios a la población y cuya propuesta se traduce en un trabajo conjunto y participativa de todos los colaboradores de la Entidad;

Quinto. - Que, de conformidad con la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas vinculantes;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **APROBAR** el CODIGO DE CONDUCTA de la Municipalidad Provincial de San Martín", para su aplicabilidad en la Entidad.

Artículo 2°. - **ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Imagen Institucional, Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto su debida implementación a través de todas las unidades orgánicas de la Municipalidad Provincial de San Martín.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Municipalidad Provincial de San Martín
TARAPOTO
Ing. Victor Manuel Nieves Pinchi
ALCALDE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN



CÓDIGO DE CONDUCTA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 391-2018-MPSM

Presentación



El Código de Conducta de la Municipalidad Provincial de San Martín, ha sido diseñado de forma participativa con todos los colaboradores de los diferentes niveles de la Entidad, ya que ellos son los actores claves, para ofrecer productos de calidad a los ciudadanos.

El compromiso como servidores públicos requiere de un comportamiento ético e íntegro en el desempeño de sus funciones, pues, es pilar fundamental en el ejercicio de la función pública, ya que de este accionar depende realizar un trabajo eficiente, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población.



Este documento contiene principios y lineamientos que son una guía que conduce al comportamiento deseado en cada una de las actividades que desarrollamos día a día.

Estamos convencidos que el presente Código de Conducta será un instrumento de guía para la toma de decisiones adecuadas que requieren situaciones complejas, pues su propósito es detallar los estándares de integridad y conducta para consolidarnos como un equipo de colaboradores municipales íntegros con una convicción de servir a los ciudadanos.



Invitamos a todos los servidores públicos a adueñarse y comprometerse a conducir su accionar bajo los lineamientos del presente código, para lograr la confianza y credibilidad por parte del ciudadano demostrando un trabajo honesto, transparente y de servicio al ciudadano.

Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Martín

Tabla de contenido

Nuestros valores institucionales.....	3
Sobre el código	4
Tratando con respeto a los compañeros de trabajo.....	5
Respeto en el ambiente de trabajo	5
Prevención del acoso sexual	5
Evitando la discriminación.....	6
Actuando con responsabilidad.....	7
Cumplimiento de las normas internas.....	7
Manejo de información.....	7
Manteniendo un comportamiento íntegro.....	8
Obtención de ventajas indebidas	8
Conflicto de interés	8
Uso de los bienes de la institución	9
Mostrando nuestro compromiso	10
Servicio al ciudadano	10
Relaciones laborales.....	10
Referencias.....	16



Nuestros valores institucionales

Respeto

Tratamos a todos nuestros usuarios y compañeros de trabajo con amabilidad, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad y derechos generando un ambiente de confianza y cooperación en la institución para brindar un buen servicio al ciudadano.

Responsabilidad

Asumimos nuestros roles de manera proactiva, oportuna e íntegra desarrollando nuestro trabajo de manera efectiva, con calidad y en beneficio del ciudadano.

Honestidad

Actuamos de manera transparente y honesta garantizando el buen uso de los recursos públicos y contribuyendo a fortalecer la confianza del ciudadano en las acciones que realiza nuestra institución.

Compromiso

Mantenemos el más alto nivel de esfuerzo en todas nuestras acciones y nos identificamos con los objetivos de nuestra institución brindando un servicio de calidad al ciudadano.



Sobre el código

¿Para quién es el Código?

Nuestro código se aplica a todos los servidores públicos de nuestra institución en cualquiera de los niveles jerárquicos, sean nombrados, contratados, de confianza o electos.

Tomando decisiones éticas

Cada uno de nosotros es responsable de leer, comprender y adherirse a los compromisos establecidos en este Código de Conducta. Si existe alguna duda sobre cómo comportarse en una situación determinada, las siguientes preguntas pueden orientar tu decisión:

- ¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales?
- ¿Cómo afecta esta decisión a los demás?
- ¿Me sentiría cómodo si esta decisión fuera de conocimiento público?
- ¿Esta decisión perjudica la reputación de la institución?

Por otro lado, si es que no tienes claro si estás frente a un potencial conflicto de interés, estas preguntas te pueden orientar¹:

- ¿Puedo yo, un familiar, una amistad o un/a asociado/a, obtener algún beneficio a causa de la decisión o acción que debo adoptar en nombre de la organización?
- ¿Soy miembro de alguna organización, club, o tengo vínculos con personas que puedan verse afectadas o beneficiadas con el resultado de la decisión que me corresponde adoptar sobre el asunto?
- ¿Podría haber en el futuro beneficios personales para mí o alguien vinculado a mí por la decisión en la que participaré, que puedan generar duda sobre mi objetividad?

Cualquier consulta adicional sobre el contenido del código de conducta u otros comportamientos en tu ambiente de trabajo que consideras que podrían ser inadecuados y que no se encuentren en el presente código, pueden ser transmitidos a la Oficina de Recursos Humanos de nuestra institución.

¹ Estas preguntas se encuentran en el "Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública", publicado por la Comisión Alto Nivel Anticorrupción - CAN en el año 2016. Para abundar en detalles respecto del conflicto de interés y las formas de reconocerlo, se recomienda la revisión de esta publicación.

Tratando con respeto a los compañeros de trabajo

Respeto en el ambiente de trabajo

Nuestra institución garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado donde todos los servidores públicos mantengan entre sí un trato amable, respetuoso y cordial cualquiera sea el rol que desempeñen.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Hacer comentarios falsos y/u ofensivos sobre un compañero de trabajo.
- Contacto físico violento o agresivo.
- Intimidar a un compañero de trabajo, sus familiares, amigos o conocidos mediante insultos, gritos, amenazas, llamadas telefónicas, acecho.

Prevención del acoso sexual

Todos los servidores públicos garantizamos un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual, es decir, de toda conducta física o verbal de naturaleza sexual o sexista, que puede implicar rechazo activo o pasivo² por parte de la o el agraviado. Todos los servidores públicos estamos comprometidos con la erradicación del acoso sexual a través del reporte de todo comportamiento o conducta de este tipo y el soporte a la persona o personas afectadas.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten: insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre un subordinado para realizar un acto sexual, no consentido por el mismo, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral, privarle de servicios o

² El rechazo pasivo se refiere a la no manifestación del rechazo al acoso u hostigamiento sexual por parte de la o el agraviado y se puede presentar por las siguientes razones: temor a represalias, vergüenza, naturalización del acoso sexual en el ambiente de trabajo, incentivos perversos para ascensos o promociones, entre otras.

prestaciones estatales a las que se tiene derecho, a retrasarle en los ascensos futuros, a rotar fuera de la jurisdicción, o sancionar.

- Las amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta sexual no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- La promesa implícita o expresa al acosado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

Evitando la discriminación

Respetamos y valoramos la diversidad de nuestros colaboradores y los ciudadanos a los cuales prestamos servicio brindando un trato equitativo, cordial y digno a cada uno de ellos. Todos los servidores públicos tenemos el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación sea por nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Expresiones discriminatorias de diverso tipo (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) contra empleados de las diferentes unidades orgánicas por su grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política.
- Mostrar actitudes de desprecio y/o agresivas contra ciudadanos por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política.
- Expresar preferencias indebidas por compañeros de trabajo por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política.
- Dar preferencia indebida en la atención a ciudadanos por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política.



Actuando con responsabilidad

Cumplimiento de las normas internas

Todos los servidores públicos mantenemos un compromiso con el cumplimiento de la normativa laboral interna y desarrollamos nuestras actividades con el más alto nivel de eficiencia administrando nuestro tiempo de manera adecuada para cumplir con las tareas evitando distracciones y promoviendo una buena imagen institucional en todas nuestras acciones.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar actividades personales durante el horario del trabajo.
- Ausentarse del puesto laboral durante horario de atención al público de manera injustificada.
- Incumplimiento de los horarios de refrigerio y laborales establecidos.
- Retrasos injustificados en la tramitación de expedientes administrativos.
- Consumo de drogas en la institución o desempeñar funciones en estado de ebriedad o bajo los efectos de cualquier otra sustancia.

Manejo de información

Todos los servidores públicos proporcionamos de forma oportuna la información que nos sea solicitada y garantizamos la accesibilidad a la información y documentación pública. Asimismo, protegemos los derechos básicos de protección de datos de los ciudadanos y mantenemos reserva con la información confidencial de la institución.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Responder las solicitudes de información fuera del plazo legal determinando.
- Revelar información privilegiada, que otorgue a personas naturales o empresas una posición injustificadamente ventajosa en procesos de contratación con el Estado.
- Brindar información falsa u ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información administrativa.
- Divulgar información confidencial y sensible que posee la institución, particularmente información en relación con procedimientos que aseguran el mantenimiento de la ley, orden y seguridad pública.

Manteniendo un comportamiento íntegro

Obtención de ventajas indebidas

Nosotros, los servidores públicos, no realizamos ninguna acción dirigida a la obtención de una ventaja o beneficio con el uso de nuestro cargo o autoridad; o, con la influencia o apariencia de esta, aunque no se concreten posteriormente. Estas ventajas o beneficios pueden ser cualquier provecho tanto pecuniario (dinero en forma de préstamo, regalo, propina, entre otras) como en especie (viajes, viáticos distintos a los oficiales, una comida, boleto o entrada a algún espectáculo, entre otros) que el tercero dé o prometa dar al servidor.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Requerimiento o aceptación, directa o indirecta, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como regalos, favores, promesas o ventaja de parte de los ciudadanos para acelerar procedimientos administrativos, para recibir un mejor trato o evadir multas en las intervenciones y fiscalizaciones municipales como la evasión de un decomiso o desalojos.
- Recibir regalos de beneficiarios/as de las prestaciones sociales sea por agradecimiento por el cumplimiento correcto de nuestra función o como forma de asegurar que las prestaciones sean correctamente entregadas.

Conflicto de intereses

Las acciones que ejecutamos y las decisiones que tomamos son en función de las responsabilidades y deberes que tenemos como servidores públicos y nunca para nuestro propio beneficio o el de terceros. Tenemos claro que el conflicto de intereses es una situación de riesgo razonable que surge cuando el servidor público mantiene intereses de origen privado (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios, entre otros) que podrían generar un incentivo para favorecer o, al menos, podría afectar su objetividad para adoptar una decisión que le compete y que afectará algún interés privado del servidor.

En esta situación, nuestros servidores evitan comprometerse en cualquier actividad que pueda afectar su imparcialidad, están permanentemente alerta sobre cualquier actual o potencial conflicto de intereses y procuran tener declaraciones y revelaciones oportunas sobre cualquier posibilidad de conflicto de intereses.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Favorecimiento en el trámite de documentos internos, contratación de personal, aplicación de sanciones y capacitaciones a familiares o conocidos.
- Si un integrante del Comité de Adquisiciones va a evaluar las propuestas de tres empresas, en una de las cuales su hermano tiene acciones.





- Si a un servidor público lo une relación de parentesco o amistad cercana con cualquiera de las personas administradas o con sus representantes o autoridades, con quienes administra alguna empresa que preste servicios en la entidad en la que labora.
- Recibir capacitaciones, cursos, viajes o cualquier otro beneficio por parte de las empresas proveedoras.

Uso indebido de los bienes de la institución

Los servidores de esta institución utilizamos de manera adecuada los recursos públicos y hacemos uso racional de los bienes evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. No empleamos ni permitimos el uso de los bienes de la institución para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales están destinados, teniendo en cuenta que es propiedad pública por lo que promovemos su cuidado y custodia.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Emplear los equipos o infraestructura de la institución en provecho propio.
- Alquilar la infraestructura pública (ej. losas deportivas, auditorios) o equipos de la entidad (vehículos, material deportivo, computadoras, impresoras y otros equipos) para actividades privadas sin autorización.
- Emplear vehículos de la institución asignados para actividades oficiales en actividades personales.
- Robo y pérdida de bienes de la institución.
- Venta o robo de los bienes que están destinados a ser distribuidos gratuitamente a los ciudadanos.
- Emplear los locales de las instituciones para celebración de actividades de índole personal, afectando la continuidad del servicio.



Mostrando nuestro compromiso

Servicio al ciudadano

Estamos en la capacidad y obligación de atender al ciudadano con responsabilidad y respeto para lo cual trabajamos de manera organizada y ordenada en aras de brindar un servicio de calidad al ciudadano. Nos enfocamos en las necesidades de la ciudadana y la satisfacción de estas a través del conocimiento de los procedimientos adecuados, entendiendo que el ciudadano espera un resultado de nuestra actuación como institución (p.ej. el ciudadano que se acerca a la institución espera como resultado licenciar un negocio más que el llenado de un formato o solicitud para el licenciamiento del mismo).

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Brindar una orientación incorrecta al ciudadano respecto de los procedimientos.
- Aplicar el mínimo esfuerzo posible en el desempeño de las funciones.
- Tener desconocimiento acerca del proceso en el cual el ciudadano requiere asistencia.
- Atender de manera inapropiada las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios del servicio.

Relaciones laborales

Mantenemos un compromiso e identificación con nuestra institución independientemente de nuestra modalidad de contrato y el cargo que ocupamos con una permanente comunicación y colaboración entre nosotros para alcanzar los objetivos de la institución, promoviendo el trabajo en equipo en cada una de las actividades que desarrollamos.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Ausencia de compromiso en actividades institucionales como capacitaciones y actividades internas.
- Poca retroalimentación y orientación de los jefes o supervisores respecto al trabajo realizado por su equipo.

¿Dónde podemos reportar alguna inconducta?

Cada uno de nosotros tiene el deber de participar en la prevención y reporte de faltas disciplinarias mediante su comunicación a la Secretaria Técnica de Procesos Disciplinarios o a la Oficina de Recursos Humanos. Todos los reportes son manejados con total confidencialidad y no se toleran represalias para aquellos que reportan posibles faltas disciplinarias.

Referencias

- ✓ Comisión Alto Nivel Anticorrupción (2016). Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública. Lima: CAN.
- ✓ Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. París: OECD Publishing.
- ✓ Ley N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública. Publicada el 16 de abril de 2005.
- ✓ Decreto Supremo N° 033-2005- PCM. Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Publicado el 18 de abril del 2005.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1327. Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- ✓ Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057, Ley del servicio civil.
- ✓ Resolución Suprema N° 258-2016- PCM, en la cual crean la Comisión Consultiva denominada "Comisión Presidencial de Integridad".
- ✓ Informe de la Comisión Presidencial de Integridad, publicado el día 04 de diciembre del 2016.
- ✓ Decreto Supremo 092-2017- PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- ✓ Decreto Supremo N° 042-2018- PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- ✓ Decreto Supremo N° 044-2018- PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

