



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO– OSCE

I. OBJETO

El presente Código de Conducta tiene como objetivo proporcionar a las/los funcionarias/os y servidoras/es civiles del OSCE los lineamientos para un adecuado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al fortalecimiento de los valores institucionales.

II. FINALIDAD

El presente Código tiene por finalidad promover una cultura de ética institucional e integridad pública por parte de las/los funcionarias/os y servidoras/es civiles del OSCE.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Código, son de cumplimiento obligatorio por parte de las/los funcionarias/os y servidoras/es civiles del OSCE, de todos los niveles jerárquicos, independientemente de su régimen laboral, modalidad formativa o de contratación.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.
- Ley N° 31299, Ley que modifica la Ley 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.
- Decreto Legislativo N° 1327, establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, Reglamentan Ley que estableció prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, aprueban Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, aprueban el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, aprueban el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057,



Ley del Servicio Civil.

- Decreto Supremo N° 076-2016-EF, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado -OSCE.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de buena fe.
- Decreto Supremo N° 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° 004-2019-JUS, aprueba Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024 - Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de actos de corrupción.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueban los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento sexual en las entidades públicas".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- Resolución N° 101-2019-OSCE/PRE, que aprueba el Código de Ética del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado.
- Resolución N° 177-2019-OSCE/PRE, que aprueba el Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado-OSCE.
- Resolución N° 060-2019-OSCE/PRE, que aprueba la Directiva N°001-2019-OSCE/SGE, "Directiva para la atención de denuncias por presuntos actos de corrupción en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado-OSCE".
- Resolución N° 088-2021-OSCE-SGE que aprueba los procedimientos: Tramitar y evaluar las denuncias y/o reportes, Realizar el procedimiento administrativo disciplinario y tramitar recursos impugnatorios.
- Resolución N° D000035-2022-OSCE/SGE, que aprueba la "Directiva para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE".

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones, modificatorias y conexas.



V. DEFINICIONES:

- 5.1 Función Pública:** Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por las/los servidoras/es civiles del OSCE, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.
- 5.2 Servidor/a Civil:** Toda persona en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea a plazo indeterminado, contratada/o, designada/o, o de confianza, sin importar el régimen laboral o de contratación, que desempeñe actividades o funciones en el OSCE.
- 5.3 Integridad Pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y enmarca el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y la generación de valor público.
- 5.4 Código de conducta:** es un instrumento normativo interno de carácter administrativo, orientador, explicativo, ilustrador, de estilo comprensible y concreto que busca, a partir de los valores institucionales del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (en adelante el OSCE), establecer los lineamientos que guíen el desempeño de las funciones de las/los servidoras/es civiles; así también, deberá ser considerado un instrumento complementario al Código de Ética Institucional de la Entidad.
- 5.5 Corrupción:** Implica el mal uso del poder público con el fin de obtener para sí mismo o terceros un beneficio indebido o ventaja indebida (económica o de cualquier otra índole), privilegiando el interés particular por encima del bien común o el interés general.

VI. NORMAS DE CONDUCTA DE LA ORGANIZACIÓN

- 6.1 Compromiso: Mantener el más alto nivel de esfuerzo y motivación en todas nuestras acciones, identificándonos con el espíritu y objetivos de la institución**

6.1.1 Servimos con compromiso

Ejercemos nuestras funciones con un claro respeto y compromiso a la concreción de los objetivos de nuestra entidad, independientemente del cargo y/o de la modalidad contractual priorizando el bienestar de las/los ciudadanas/os.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Conocer los valores institucionales del OSCE y actuar en función a ellos, mostrando un comportamiento adecuado en todas las acciones que se realizan.
- Conducir nuestra actuación en función a la vocación de servicio al ciudadano.
Conocer los documentos de gestión de la institución, a fin de ejecutar las funciones en forma eficaz y eficiente.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Desconocer los valores institucionales y misión del OSCE, así como de los



- documentos normativos que coadyuven en el ejercicio de las funciones.
- Asumir un comportamiento inapropiado o encontrarse en situaciones comprometedoras que vulneren la imagen institucional.
 - Brindar información incompleta, errónea y/o a destiempo a la ciudadanía respecto de los trámites o documentos requeridos, así como obstaculizar la búsqueda de solución a sus necesidades.

6.1.2 Respeto en el ambiente de trabajo

El OSCE garantiza que el ambiente de trabajo sea adecuado, amigable y respetuoso para el correcto desenvolvimiento del rol de las/los servidoras/es civiles.

Asimismo, las/los servidoras/es civiles adecuan su conducta hacia el respeto mutuo y colaboración, así como el cumplimiento de las normas vigentes.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Prevalencia del respeto en las relaciones personales entre las/los compañeras/os de trabajo, las/los jefas/es y en las coordinaciones con otras oficinas y/o unidades orgánicas; así como en el trato con los usuarios ciudadanos.
- Actuar con respeto y honradez respecto a las pertenencias de las/los compañeras/os de trabajo, jefas/es o bienes del OSCE.
- Emitir nuestras opiniones de forma alturada y respetuosa, sea en reuniones presenciales o virtuales, con las/los compañeras/os de trabajo y las/los jefas/es, expresando tolerancia y aceptación frente a opiniones diferentes.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Inventar o retransmitir comentarios falsos, ofensivos, humillantes o de índole sexual, que pudieran denigrar condiciones personales de cualquiera de las/los servidoras/es civiles.
- No respetar las diferencias de opinión respecto a diversos temas en los que se vean inmersos.
- Indebida distribución del trabajo, por motivos personales o de afinidad que tenga la/el jefa/e con las/los servidoras/es civiles.

6.1.3 Prevención del hostigamiento sexual

Las/los servidoras/es civiles garantizamos un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual, rechazando conductas sexistas. Todas/os las/los servidoras/es civiles están comprometidas/os a erradicar todo tipo de conducta que implique acoso u hostigamiento sexual, reportando cualquier comportamiento contrario y brindando apoyo y soporte a la persona que pudiera haber sido afectado/a.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Mostrar respeto en la interacción con las/los compañeras/os de trabajo, subordinadas/os y/o jefas/es.
- Cesar cualquier acto de acoso u hostigamiento sexual, propiciando la



defensa de la/del agraviada/o y poniendo en conocimiento del órgano competente para las sanciones respectivas contra la agresora o el agresor.

- Denunciar toda forma de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Acercamientos, roces, tocamientos y/u otras conductas de índole físico y sexual que sean ofensivas y no deseadas.
- El uso de términos, de manera verbal o escrita, de naturaleza y/o de connotación sexual o sexista, insinuaciones, proposiciones, gestos obscenos y/o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten intolerables, hostiles, humillantes y/u ofensivos.
- Presionar a una servidora o servidor civil para realizar un acto o conducta determinada no consentido, bajo amenazas de la no renovación contractual laboral, privación de servicios a los que tiene derecho, rotación y/u otros que pueda generarle perjuicio como servidor/a y persona.

6.2 Eficiencia: Prestación de servicios con calidad, simplificación administrativa, economía y oportunidad, salvaguardando el correcto uso de los recursos del Estado

6.2.1 Cumplimiento de las normas internas

Todas/os las/los servidoras/es civiles mantienen el compromiso de cumplir la normativa interna del OSCE; desarrollando las actividades con el más alto nivel de compromiso, de responsabilidad, puntualidad y eficiencia, promoviendo la buena imagen institucional.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Atención adecuada de las consultas derivadas por los órganos y/o unidades orgánicas del OSCE cumpliendo los plazos establecidos.
- Cumplir en forma óptima con la jornada laboral diaria de acuerdo al horario establecido en el RIS del OSCE.
- Usar de forma responsable viáticos y/o encargos otorgados, cumpliendo con su debido sustento.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Demora o incumplimiento en la atención de las consultas derivadas por los órganos y/o unidades orgánicas del OSCE.
- Abandonar injustificadamente y sin autorización el puesto de trabajo.
- Incumplir con los horarios establecidos en el RIS.
- Realizar actividades ajenas a las labores dentro de la jornada laboral.

6.2.2 Servicio con eficiencia y eficacia

Todas/os las/los servidoras/es civiles procuramos que nuestras labores tengan un impacto positivo en la sociedad, haciendo uso de las capacidades y los recursos en forma eficaz y eficiente, a fin de lograr los objetivos institucionales, en beneficio de la ciudadanía.

**Ejemplos de conductas adecuadas:**

- Elaboración de los perfiles de puesto idóneos para cubrir las necesidades requeridas por la entidad y conducción de los procesos de selección en forma transparente y objetiva, a fin de contar con personal idóneo e íntegro.
- Capacitación adecuada para el cumplimiento cabal de las funciones.
- Evitar el uso irracional e ineficiente de los recursos asignados, procurando el cuidado del medio ambiente.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Elaboración de perfiles de puesto inadecuados y realización de procesos direccionados y no transparentes.
- Rotación de personal sin justificación legal ni técnica.
- Falta de capacitación que impida la actualización de conocimientos de los colaboradores para el cumplimiento de las funciones asignadas.

6.2.3 Aplicación de la debida diligencia

Las/los servidoras/es civiles actúan con prudencia y razonabilidad en la toma de decisiones en el ejercicio de sus funciones, aun cuando no estén regulados expresamente en la normativa, priorizando las normas éticas y adoptando criterios adecuados sean para el cumplimiento de los objetivos.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Ejecutar la fiscalización posterior de los documentos presentados, con celeridad, verificando toda la información solicitada en las plataformas disponibles como el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, el Registro de Deudores Morosos – RDM, los Colegios Profesionales y otras entidades públicas, según corresponda.
- Verificar los requerimientos de bienes y servicios efectuados por los órganos y/o unidades orgánicas del OSCE se adecúen a las necesidades institucionales y se sujeten a la normativa vigente.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Incumplir los plazos y procedimientos para la realización de la fiscalización posterior de la documentación presentada por los postores y contratistas del OSCE.
- No verificar adecuación de Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas de los requerimientos a las necesidades institucionales.

6.3 Integridad: Actuación del servidor con imparcialidad, honradez, honestidad y rectitud orientando su conducta al servicio ciudadano**6.3.1 Erradicar las ventajas indebidas**

Las/los servidoras/es civiles no realizan acción alguna que pretenda obtener una ventaja o beneficio personal, en razón al uso del cargo o autoridad; o, con la apariencia de esta, aunque no se concreten posteriormente.

**Ejemplos de conductas adecuadas:**

- Denunciar ante la/el jefa/e inmediato y/o ante la Unidad de Recursos Humanos, sobre cualquier ofrecimiento de un beneficio indebido, cualquiera sea su naturaleza, para sí o para tercero.
- La/el servidora/o hace uso de los bienes asignados únicamente para el cumplimiento de sus funciones, evitando cualquier aprovechamiento para fines particulares.

Ejemplos de conductas no adecuadas:

- Solicitar o aceptar la entrega de dinero u otro beneficio particular, sea económico o de otra naturaleza, para dar prioridad en la atención de procedimientos administrativos, favorecimiento, entre otros.
- Efectuar requerimiento de bienes o servicios de forma direccionada para favorecer a un tercero.

6.3.2 Evitar el conflicto de intereses

Las/los servidoras/es civiles ejecutan sus funciones en forma responsable, objetiva e imparcial, evitando cualquier situación que conlleve a que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con el cumplimiento de los deberes a su cargo.

Se tiene claramente definido que el conflicto de interés es una situación de riesgo que se manifiesta cuando se tiene intereses privados y que podrían generar un favorecimiento, direccionamiento y/o afectar la objetividad en la toma de decisiones.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Informar y presentar la abstención en la que, como servidora o servidor civil se encuentra inmerso frente a un caso concreto, conforme el marco normativo del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolver con imparcialidad y objetividad los expedientes y/o procedimientos de su competencia, en estricto cumplimiento de la normativa vigente.
- Consultar, en caso de duda, con la Unidad Funcional de Integridad Institucional del OSCE, a fin de aclarar alguna situación específica en la que se podría encontrar inmersa/o la servidora o servidor civil, o funcionaria/o que pudiera generar una posible abstención.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Omitir informar la causal de abstención en la que se encuentra inmerso la servidora o servidor civil respecto a algún expediente y/o procedimiento en curso, hasta su conocimiento público.
- Dar trámite a los recursos de impugnación que no cumplen con los requisitos de admisibilidad, en los cuales tienen intereses personas con quienes se mantiene vínculo de afinidad.
- Demorar en la emisión de documentos que resuelven un procedimiento, a fin de beneficiar a los involucrados a través de la prescripción o caducidad.



6.3.3 Denunciar presuntos actos de corrupción

Las/los servidoras/es civiles deberán denunciar los actos de corrupción que tengan conocimiento, debiendo brindarse las garantías de protección a fin de evitar represalias en su contra.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Denunciar en forma inmediata sobre cualquier hecho relacionado a actos de corrupción de los que tome conocimiento, sea cual fuese el grado jerárquico del servidor involucrado.
- Comunicar la realización de actos de hostigamiento laboral efectuado por alguna servidora o servidor civil como consecuencia de la realización de una denuncia.
- Brindar las medidas de protección a las/los denunciantes, a fin de evitar posibles represalias en su contra.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Omitir informar a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Unidad Funcional de Integridad Institucional o Procuraduría Pública del OSCE, acerca de los presuntos actos de corrupción de los que tenga conocimiento.
- Efectuar acciones internas que busquen ocultar actos que puedan devenir en faltas o delitos vinculados a la comisión de actos de corrupción, a fin que los órganos competentes no tomen conocimiento de los mismos.
- Eliminar u ocultar medios probatorios sobre presuntos actos de corrupción en los que esté involucrada/o la servidora o servidor civil, o alguna compañera o compañero de trabajo.

6.4 Trabajo en equipo: Trabajar armoniosamente en un ambiente de colaboración en el que se comparte la información, buenas prácticas y lecciones aprendidas. Actuar con proactividad y actitud crítica

6.4.1 Compartir información relevante para la toma de decisiones

A fin de tomar las decisiones, resulta necesario que entre los compañeros de trabajo se propicie la entrega de información necesaria y relevante, dentro de sus competencias, con la finalidad de lograr los objetivos necesarios.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Asegurar que la información estadística que se comparte con los órganos y/o unidades orgánicas y las/los ciudadanas/os, sea la idónea, y adecuada de modo que les sea útil para la toma de decisiones.
- Compartir la información bajo su competencia para la elaboración de la información estadística en materia de compras públicas, para su puesta a disposición a la ciudadanía a fin de promover la transparencia de la misma.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Incumplir con la verificación previa de la información que se comparte con las áreas de la entidad.



- Incumplir los plazos y requerimientos para la entrega de información.

6.5 Transparencia: Proporcionar información clara y coherente en todos nuestros canales para la comprensión de las personas, en condiciones de igualdad

6.5.1 Gestionar con transparencia y eficiencia

El ejercicio de nuestras funciones, se realiza en forma transparente, siendo conscientes de que los productos o servicios brindados son de carácter público a cuyo acceso y conocimiento tiene derecho la ciudadanía.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Brindar información a la ciudadanía por los canales preestablecidos, y en los tiempos previstos, en forma clara y precisa.
- Mantener informados a las/los servidoras/es civiles, de forma permanente sobre aspectos laborales, institucionales, y en materia de contratación pública que amerite ser de conocimiento general.
- Cumplir con mantener la reserva de la información conforme la normativa vigente.

Ejemplos de conductas inadecuadas

- Negar indebidamente la entrega de información pública que no éste exceptuada por la normativa vigente.
- Incumplir los plazos previstos para la entrega de información.
- Mantener desactualizado el Portal de Transparencia.

VII. DISPOSICIONES FINALES

- 7.1 La Unidad de Recursos Humanos es responsable de establecer las reglas para el reconocimiento de las/los servidoras/es civiles del OSCE que tengan una conducta destacada en el cumplimiento del presente Código de Conducta.
- 7.2 La Unidad de Recursos Humanos es responsable de difundir y entregar un ejemplar del presente Código de Conducta a todos/as las/los servidoras/es civiles del OSCE en forma virtual.
- 7.3 Las/los servidoras/es civiles tienen derecho a denunciar ante la Unidad Funcional de Integridad Institucional los actos contrarios a lo establecido en el presente Código de Conducta.
- 7.4 El incumplimiento al presente Código de Conducta puede constituir transgresión a los principios, deberes y prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y, por tanto, pasible de las sanciones establecidas en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, y en las normas que resulten aplicables, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.
- 7.5 La Unidad Funcional de Integridad Institucional brinda asesoría técnica respecto a las consultas de las/los servidoras/es civiles, órganos y unidades orgánicas sobre las materias reguladas en el presente Código de Conducta.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

Organismo Supervisor de las
Contrataciones del Estado

Secretaría General

VIII. ANEXO
Anexo N° 01 “Modelo de Toma de Decisiones”



Anexo N° 01
“Modelo de Toma de Decisiones”

En caso la servidora o el servidor civil tenga duda acerca de si la conducta que va realizar contraviene o no el presente Código de Conducta, sin perjuicio de la orientación que puede solicitar a la Unidad Funcional de Integridad Institucional del OSCE, es posible que pueda realizarse las siguientes preguntas:

- ¿La decisión tomada tendría consecuencias legales?
- ¿Estoy beneficiando o perjudicando el trabajo de los demás servidores?
- ¿Es posible tomar una medida distinta?
- ¿La decisión tendrá repercusión en contra de la institución, de la ciudadanía y/o mía?
- ¿Mi decisión o acción puede generar duda sobre la objetividad frente a los hechos materia de mi competencia?