



Municipalidad distrital de
Vilcabamba

Gerencia Municipal

"Vilcabamba, último bastión de la resistencia Inka"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0144-2023-GM-MDV/LC

Vilcabamba, 14 de agosto de 2023.

VISTO:

La Opinión Legal N° 164-2023-GM-OAJ-MDV-LC/WMM del 11/08/2023, del Abog. Wilder Mendoza Mora - Asesor Jurídico de la Entidad; Memorandum N° 0678-2023-GM-MDV/LC del 07/08/2023, del Gerente Municipal; Carta N° 003-2023-COMITÉ-MDV/LC del 31/07/2023, del Ing. José Luis Monterroso Cornejo – Presidente de la "Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba"; Acta N° 05-2023-COMITÉ-MDV/LC del 20/07/2023; Acta N° 03-2023-COMITÉ-MDV/LC del 13/07/2023; Informe Múltiple N° 010-2023-OSLP/JLMC/MDV/LC del 13/07/2023; Memorandum N° 0553-2023-GM-MDV/LC del 05/07/2023, del Gerente Municipal; Carta N° 002-2023-LALL del 06/06/2023, del Consultor Ing. Luis Alberto Luna Loayza; Taller N° 02 del 01/06/2023; Taller N° 01 del 26/05/2023; Acta de Reunión de Coordinación con la Gerencia Municipal como Área Usuaria y el Consultor del 24/05/2023; Carta N° 001-2023-LALL del 24/05/2023, del Consultor Ing. Luis Alberto Luna Loayza; Orden de Servicio N° 0332-2023 del 15/05/2023, para el Servicio de Elaboración de Directivas Internas, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, es un Órgano de Gobierno Local con personería de derecho público y con autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Los gobiernos locales promueven el desarrollo y la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 191°, 194° y 195° de la Constitución Política del Estado Peruano.

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre descentralización, concordado con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades en los asuntos de su competencia, teniendo en cuenta que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, conforme dispone el artículo 20°, numeral 20); de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, textualmente expresa: "Son atribuciones del Alcalde: Delegar sus atribuciones, (...), Administrativas en el Gerente Municipal", quien desempeñará el cargo con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Municipalidades, el Reglamento de Organización y Funciones.

Que, el Art. 39° tercer párrafo de la Ley 27972- Ley Orgánica de Municipalidades establece que "las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas".

Que, el artículo 8 de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, señala que "La autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles, de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia. Se sustenta en afianzar en las poblaciones e instituciones la responsabilidad y el derecho de promover y gestionar el desarrollo de sus circunscripciones, en el marco de la unidad de la nación. La, autonomía se sujeta a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional respectivas", asimismo, el artículo 9 de la citada ley, señala que 9.1. Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes. 9.2. Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad. 9.3. Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias.

Que, de conformidad con la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado, en su artículo 1 señala que: La presente Ley tiene por objeto establecer las normas para regular la elaboración, aprobación, implantación funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno en las entidades del Estado, con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultáneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de los fines, objetivos y metas institucionales. Cuando en ella se mencione al control interno, se entiende éste como el control interno gubernamental a que se refiere el artículo 7 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

Que, por otro lado, el artículo 2 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que "Es objeto de la Ley propender al apropiado, oportuno y efectivo ejercicio del control gubernamental, para, prevenir y verificar, mediante la aplicación de principios, sistemas y procedimientos técnicos, la correcta, eficiente y



"Vilcabamba, último bastión de la resistencia Inka"
 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado, el desarrollo honesto y probo de las funciones y actos de las autoridades, funcionarios y servidores públicos, así como el cumplimiento de metas y resultados obtenidos por las instituciones sujetas a control, con la finalidad de contribuir y orientar el mejoramiento de sus actividades y servicios en beneficio de la Nación". Asimismo, el artículo 7 de la citada Ley señala que "El control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior".

Que, en ese sentido, la Plataforma Digital Única del Estado Peruano señala que "Las directivas son documentos que establecen aspectos técnicos y operativos en materias específicas en aplicación de disposiciones legales vigentes o necesidades de la entidad, establecen procedimientos a seguir"; por otro lado, el MEF preceptúa que "Las Directivas tienen por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes".

Que, el artículo 2 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública establece que "(...) se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos", así mismo el artículo 3 establece que "Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado".

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE se resolvió: Formalizar la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29/09/2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, conforme se detalla a continuación: 1. Las disposiciones contenidas en el Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el artículo 4, Títulos I, II, III y IV del Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13/09/2014, inclusive. A partir del 14 de setiembre de 2014 en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo. 2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Que, en ese sentido mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 0096-2023-GM-MDV/LC del 15/05/2023, se conformó la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de las Directivas internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba para desarrollar acciones que conlleven a la socialización, evaluación y actualización de las propuestas de Directivas internas. En ese orden de ideas mediante Orden de Servicio N° 0332-2023 del 15/05/2023, fue notificado al Consultor Luis Alberto Luna Loayza, para el Servicio de Consultoría para la Elaboración de Directivas Internas con un plazo de ejecución de 30 días calendarios computado desde el día siguiente de notificada la Orden de Servicio estableciéndose como fecha de culminación el 16/06/2023.

Que, de acuerdo a las obligaciones contractuales el consultor Ing. Luis Alberto Luna Loayza mediante Carta N° 001-2023-LALL del 24/05/2023, presenta a la Entidad el Plan de Trabajo de la consultoría para la elaboración de 11 (once) directivas internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, en ese contexto, fluye de los actuados que el consultor en coordinación con el área usuaria - Gerencia Municipal y la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba han desarrollado talleres para el recojo de información, evaluación y consolidación de aportes y su revisión de 11 (once) directivas internas realizando los ajustes necesarios.

Que, mediante Carta N° 002-2023-LALL del 06/06/2023, el consultor Ing. Luis Alberto Luna Loayza en cumplimiento a la Orden de Servicio N° 332 presenta en versión impresa y digital (11) directivas internas entre ellas la: "Directiva del Código de Ética y Conducta del Personal de La Municipalidad Distrital de Vilcabamba", que tiene por finalidad promover valores éticos en el personal de la Entidad, para el desarrollo de una conducta íntegra dentro del ejercicio de sus funciones e instaurar las bases de una cultura organizacional orientada a la comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, rechazo a la discriminación, rechazo al acoso sexual y rechazo laboral así como satisfacer la expectativa de los/las administrados/as y/o agentes económicos o ciudadanos que se benefician con los servicios brindados por la municipalidad y orientar la integridad del personal de la Municipalidad. Las propuestas de directivas fueron alcanzadas al Área Usuaria - Gerencia Municipal, quien luego de la evaluación correspondiente mediante Memorandum N° 0553-2023-GM-MDV/LC del 05/07/2023, deriva al presidente de la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba para su sociabilización, evaluación y aprobación. Por su parte, la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba suscribe el Acta N° 03-2023-COMITÉ-MDV/LC del 13/07/2023, en el cual se deja constancia la exposición de las directivas además de concertar de que la comisión deberá de revisar las directivas y remitir las observaciones,



"Vilcabamba, último bastión de la resistencia Inka"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

para lo cual el presidente proporciona las directivas a cada integrante de la comisión para su evaluación y/o observación. Finalmente, mediante Acta N° 05-2023-COMITE-MDV/LC del 20/07/2023, los miembros de la comisión dan cuenta la evaluación de cada propuesta de directiva presentado por el consultor Ing. Luis Alberto Luna Loaiza, efectuándose el levantamiento de observaciones realizadas por los integrantes de la comisión con los ajustes realizados con los cuales dan por aprobado el íntegro de las propuestas de directivas del consultor con la respectiva conformidad para su aprobación resolutive.

Que, mediante Carta N° 003-2023-COMITÉ-MDV/LC del 31/07/2023, el Ing. José Luis Monterroso Comejo - Presidente de la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, cumple con remitir a Gerencia Municipal la evaluación, revisión, corrección y sociabilización de las directivas que cuentan con la CONFORMIDAD para su aprobación resolutive, y mediante Memorandum N° 0678-2023-GM-MDV/LC del 07/08/2023, el MBA Ing. Martín Danilo Luza Pezo solicita la emisión de opinión legal para la aprobación mediante acto resolutive de las directivas que cuentan con la CONFORMIDAD de la Comisión Permanente de Revisión, Evaluación y Actualización de Directivas Internas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba. Y con Opinión Legal N° 164-2023-GM-OAJ-MDV-LC/WMM del 11/08/2023, el Asesor Jurídico Abog. Wilder Mendoza Mora, realizado el análisis y evaluación emite opinión favorable para la aprobación de la propuesta denominada: "**Directiva del Código de Ética y Conducta del Personal de La Municipalidad Distrital de Vilcabamba**", mediante acto resolutive de Gerencia Municipal. Recomendando a las Unidades Orgánicas de la Entidad, el cumplimiento de las medidas establecidas en la Directiva y notificar el acto resolutive que apruebe la Directiva denominada: "**Directiva del Código de Ética y Conducta del Personal de La Municipalidad Distrital de Vilcabamba**", a las unidades orgánicas de la Entidad para su conocimiento y acciones competentes y transcribir el Acto Resolutive a la Unidad de Sistema e Informática para su publicación de conformidad a la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su Reglamento.

Estando a los considerandos expuestos, y en atención al numeral 85.1), artículo 85° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, se desconcentra la titularidad y ejercicio de competencias del Alcalde a la Gerencia Municipal, ello mediante Resolución de Alcaldía N° 006-2023-A-MDV/LC del 03/01/2023, se ha delegado funciones administrativas y resolutive al Gerente Municipal; en su artículo primero - numeral 8.- Aprobar las directivas, reglamentos y normas administrativas planes de trabajo y documentos de carácter normativo necesarios para conducir la gestión técnica financiera y administrativas de la municipalidad; todo ello con la finalidad de hacer más dinámica y eficiente la administración municipal, y en uso de las atribuciones conferidas por el Titular de la Entidad y la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y en cumplimiento de la normatividad vigente, el Gerente Municipal.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la Directiva N° 009-2023-GM-MDV/LC - "**Directiva del Código de Ética y Conducta del Personal de La Municipalidad Distrital de Vilcabamba**", el mismo que contiene CAPITULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES, CAPITULO II. DISPOSICIONES GENERALES, CAPITULO III. DISPOSICIONES ESPECIFICAS, IV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, los que forman como parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos, realice las coordinaciones necesarias para el cumplimiento estricto de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, a la Unidad de Sistemas e Informática, la publicación de la presente resolución en la página web de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR, el presente acto resolutive a las Instancias Administrativas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba para su cumplimiento y acciones de su competencia.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

DISTRIBUCIÓN:
URRH
OGAF
OPP
U.S.I.
Archivo /MDL



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA
LA CONVENCION CUSCO

MBA. Ing. Martín Danilo Luza Pezo
GERENTE MUNICIPAL

**Municipalidad Distrital de Vilcabamba
La Convención – Cusco**



DIRECTIVA N° 009 – 2 023 – MDV – LC – C



**Directiva del Código de Ética y Conducta del Personal de
la Municipalidad Distrital de Vilcabamba**

AGOSTO – 2023

ÍNDICE:

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES PRELIMINARES..... 1

ARTÍCULO 1. OBJETIVO..... 1

ARTÍCULO 2. FINALIDAD..... 1

ARTÍCULO 3. ALCANCE 1

ARTÍCULO 4. BASE LEGAL..... 1

CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES..... 2

ARTÍCULO 5. DEFINICIONES..... 2

ARTÍCULO 6. RESPONSABILIDADES 3

ARTÍCULO 7. VALORES INSTITUCIONALES..... 3

CAPÍTULO 3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS..... 4

ARTÍCULO 8. PRINCIPIOS 4

ARTÍCULO 9. DEBERES 5

ARTÍCULO 10. PROHIBICIONES 6

CAPÍTULO 4. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS..... 7

ARTÍCULO 11. FALTAS Y/O INFRACCIONES..... 7

ARTÍCULO 12. DE LAS SANCIONES. 7

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA RECIBIR Y ATENDER DENUNCIAS. 7

ARTÍCULO 14. COMPROMISOS..... 7

ARTÍCULO 15. POLÍTICA ANTI SOBORNO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN. 9





DIRECTIVA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCABAMBA

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES PRELIMINARES.

Artículo 1. Objetivo

Establecer lineamientos que orienten el desarrollo de la conducta correcta y eficiente del personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

Artículo 2. Finalidad

- 2.1 Promover valores éticos en el personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, para el desarrollo de una conducta integra dentro del ejercicio de sus funciones,
- 2.2 Instaurar las bases de una cultura organizacional orientada a la comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, rechazo a la discriminación, rechazo al acoso sexual y rechazo laboral.
- 2.3 Satisfacer la expectativa de los/las administrados/as y/o agentes económicos o ciudadanos que se benefician con los servicios brindados por la municipalidad.
- 2.4 Orientar la integridad del personal de la Municipalidad, y así prevenir los conflictos de intereses y actos de corrupción.

Artículo 3. Alcance

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación y cumplimiento obligatorio para todo el personal que preste en los distintos Órganos y Unidades Orgánicas de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

Artículo 4. Base legal

- 4.1 Constitución Política del Estado.
- 4.2 Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria.
- 4.3 D.S. N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 4.4 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.
- 4.5 Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 4.6 D.S. N° 040-2014-PCM – aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.



- 4.7 Ley N° 28024 – Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 4.8 D.S. N° 043-2003-PCM – Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 Ley de Transferencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias.
- 4.9 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus Modificatorias.
- 4.10 TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 4.11 D.S. N° 092-2017-PCM – que aprueba la Policía Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 4.12 D.S. N° 1327 – Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 4.13 D.S. N° 010-2017-JUS – que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1327, modificado mediante Decreto Supremo N° 002-2020-JUS.
- 4.14 D.S. N° 042-2018-PCM – que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 4.15 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”.
- 4.16 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”.
- 4.17 Ordenanza Municipal N° 001-2016-MDV/LC, que ratifica el Contenido del el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y la “Estructura Orgánica” de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 005-2015-MDV/LC.

CAPÍTULO 2. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 5. Definiciones

Las definiciones a tener en cuenta en la presente directiva son:

5.1 ACTO DE CORRUPCION.

Es aquella conducta o hecho que da cuenta del abuso del poder público por parte de un servidor civil que lo ostente, con el propósito de obtener para sí o para terceros un beneficio indebido.

5.2 DENUNCIA.

Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.

5.3 DENUNCIADO.

Es todo servidor civil de la entidad de la Administración Pública, con cualquier régimen laboral, contractual o aquel que mantenga cualquier otra vinculación con el Estado, al que se la atribuye



en la denuncia de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.

5.4 DENUNCIANTE.

Es toda persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento de la institución, a través de sus órganos competentes, un acto de corrupción.

5.5 MEDIDAS DE PROTECCION.

Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad administrativa competente, orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluados por la autoridad competente.

5.6 PERSONA PROTEGIDA.

Es el denunciante o testigo de un acto de corrupción al que se le ha concedido medidas de protección con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos personales o laborales.

5.7 PERSONAL.

Comprende a los funcionarios y servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, que pertenecen a cualquiera de los niveles jerárquicos de dirección o de confianza. Estos pueden ser nombrados, permanente, indeterminados, contratados o designados, y desempeñan funciones en nombre de la Institución, independientemente del régimen laboral o la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

Artículo 6. Responsabilidades

6.1 Unidad de recursos humanos.

La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de la difusión y cumplimiento por parte del personal del presente Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, asimismo es la responsable de promover acciones orientadas al fomento de una cultura ética, a través de capacitaciones permanentes del presente Código de Ética y Conducta.

Artículo 7. Valores institucionales.

El personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba de identifica con los siguientes valores, que guían la ética y la conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.

7.1 Integridad.

Nos sentimos comprometidos a orientar nuestras acciones a la protección de los intereses de la ciudadanía.



7.2 Compromiso.

Nos sentimos muy identificado con los objetivos institucionales por ello articulamos esfuerzos para alcanzarlos.



7.3 Servicio.

Trabajamos intensamente para que todos aquellos con quienes nos relacionamos puedan gozar de una comuna amable, dinámica, limpia, segura y humana.



7.4 Responsabilidad.

Desarrollamos nuestras funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública y orientados a la protección de los intereses de la ciudadanía.



7.5 Honestidad.

Desempeñamos nuestras funciones de manera eficiente, con respeto y con el objetivo de retribuir la confianza depositada.



7.6 Ética.

Nos sentimos muy identificados con la ética por eso lo tenemos presente en cada decisión que tomamos y cada acto que realizamos.



7.7 Transparencia.

Nuestras motivaciones, intenciones y objetivos son claros, igualmente, la información es brindada de manera abierta y oportuna.



7.8 Respeto.

Desarrollamos nuestra función mostrando un trato digno hacia los funcionarios, servidores, administrados y ciudadanos en general en aras de un buen gobierno y en esa misma línea hacia el medio ambiente y entorno social.

CAPÍTULO 3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

Artículo 8. Principios

El personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba asume con sentido de pertenencia los siguientes principios, que guían la ética y conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.



8.1 RESPETO. Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y la Leyes garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.



8.2 PROBIIDAD. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.





8.3 EFICIENCIA. Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.



8.4 IDONEIDAD. Aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.



8.5 VERACIDAD. Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía y contribuye al esclarecimiento de los hechos.



8.6 LEALTAD Y OBEDIENCIA. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que lo imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, en conocimiento del superior jerárquico de su institución.



8.7 JUSTICIA Y EQUIDAD. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.



8.8 LEALTAD AL ESTADO DE DERECHO. Actúa con lealtad a la Constitución Política del Estado y al Estado de Derecho.



8.9 TRABAJO EN EQUIPO. Tiene capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Implica la atención de colaboración y cooperación con otros, forma parte de un grupo, trabajar juntos y no de forma individual o competitiva.



8.10 PARTICIPACIÓN. Participa progresivamente hacia un cambio en la cultura administrativa que facilite apertura y fluida implicación de los ciudadanos en los asuntos públicos.



8.11 COMPROMISO Y CONFIANZA. Participar activamente en el logro de la misión institucional, entregando lo mejor de sí mismo.

Artículo 9. Deberes

El personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba debe de actuar dentro del marco de los siguientes deberes, que guían la ética y la conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales:



9.1 NEUTRALIDAD. Actuar de acuerdo con sus funciones y no debe influenciarse por factores estrenos a la institución, con ello demostrara independencia y raciocinio en el desempeño de las mismas.



9.2 TRANSPARENCIA. Desempeñar sus funciones de manera transparente. La información será pública y accesible para el conocimiento de una persona natural y/o jurídica; asimismo se deberá facilitar la información de manera oportuna, fidedigna completa dentro del marco legal que lo autoriza.



9.3 DISCRECIÓN. Guardar las reservas respecto a hechos y/o información generada de manera directa o indirecta, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan al acceso y la transparencia de la información pública.



9.4 EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO. No adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción alguna contra otro miembro de la institución.

9.5 USO ADECUADO DE LOS BIENES. Mantener, conservar y hacer uso eficiente de los bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones.

9.6 RESPONSABILIDAD. Desarrollar sus funciones de manera correcta, íntegra y enfocadas al desarrollo de los objetivos trazados en función de la misión y visión de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.

Artículo 10. Prohibiciones

El personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba debe de actuar dentro del marco de las siguientes prohibiciones, que guían la ética y conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivo estratégico institucionales.

10.1 CONFLICTO DE INTERÉS. El personal debe evitar situaciones, en las que pueda verse involucrado o interpretarse incumplimiento de deberes y funciones a su cargo, debido a intereses personales, laborales, económicos o financieros, con lo cual pueda perjudicar el interés público, afectando a la Municipalidad y prestigio de la Institución.

10.2 OBTENER VENTAJAS INDEBIDAS. El personal está prohibido de hacer uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia para obtener beneficios propios.

10.3 PROHIBICIÓN DE REGALOS, DONACIONES O HOSPITALIDADES. El personal está prohibido de aceptar, ofertas o suministrar regalos, donaciones u hospitalidades del que pueda beneficiarse a sí mismo y/o a terceros.

10.4 REALIZAR ACTIVIDADES DE PROSELITISMO POLÍTICO. EL personal está prohibido de hacer uso de sus funciones, infraestructura, bienes y recursos de la institución a favor o en contra de candidatos u partidos políticos.

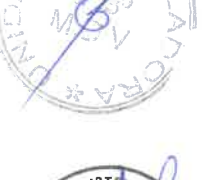
10.5 PRESIONAR, AMENAZAR Y/O ACOSAR. El personal está prohibido de cualquier acto, situación o medio de comunicación que pueda interpretarse como acoso, amenaza y/o presión afectando la dignidad del apersona.

10.6 ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO Y/O DISCRIMINACIÓN. No se permite ninguna forma de acoso de tipo sexual, moral, hostigamiento y/o discriminación afectando la dignidad de la persona.

10.7 NEPOTISMO. El personal está prohibido de contratar a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

10.8 PECULADO. La persona está prohibida de apropiarse de los bienes de la institución a favor suyo o de terceros, así como el uso indebido del mismo para un fin distinto al que le corresponde.

10.9 COHECHO. El personal está prohibido de obtener dinero u otro benéfico a cambio de realizar y omitir una conducta funcional.





CAPÍTULO 4. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Artículo 11. Faltas y/o infracciones

Se considera falta y/o infracción el incumplimiento de los valores, principios, deberes, prohibiciones y compromisos descritos en los numerales precedentes del código de ética y conducta de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria; Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM; lo cual deberá ser informado a la Unidad de Recursos Humanos para las acciones correspondientes.

Asimismo, también se considerarán faltas y/o infracciones a este Código de Ética y Conducta, las siguientes acciones:

- Denunciar infundadamente y de mala fe a un funcionario, servidor y/o colaborador inocente.
- Omitir o no informar el incumplimiento al presente Código de Ética y Conducta.

Artículo 12. De las sanciones.

El personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba que incumpla cualquiera de las disposiciones de este Código de Ética y Conducta, previa investigación, serán sujetos a las medidas disciplinarias en el marco de la normativa vigentes.

Las sanciones aplicables en el presente código no eximen de las repercusiones administrativas, civiles y penales de ser el caso.

Artículo 13. Procedimiento para recibir y atender denuncias.

Todo el personal de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba se encuentra en la obligación de comunicar los actos contrarios a los valores, principios, deberes y prohibiciones del presente Código de Ética y Conducta. Por este motivo, al conocer alguna infracción o presunta infracción debe presentar su denuncia ante la Unidad de Recursos Humanos, y solicitar las medidas de protección si lo considera necesario, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

La Unidad de Recursos Humanos, recepcionará las denuncias y medidas de protección, de ser el caso. Posterior a ello, trasladará lo ocurrido a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, Órgano de Control Institucional o Procuraduría Pública Municipal según corresponda.

En ningún caso, la presentación de la denuncia debe perjudicar al denunciante, ya sea en su posición como postor o contratista en un proceso de contratación, presente o futuro, o su posición en las relación contractual o laboral con la Institución. Asimismo, estas prohibido divulgar cualquier aspecto relacionado a la denuncia, particularmente la identidad de la persona denunciante, de los testigos u otras personas, salvo que estos manifiesten expresamente lo contrario.

Artículo 14. Compromisos.

14.1 Compromisos de la MDV

- a. Con el personal:



- La Municipalidad Distrital de Vilcabamba se compromete a mantener un ambiente de trabajo sano, con igualdad de oportunidad, que incentive en forma consistente al personal a desarrollar su talento, usar su creatividad y lograr el máximo rendimiento en sus funciones.
- La Municipalidad Distrital de Vilcabamba se compromete a proporcionar un ambiente libre de discriminación y hostigamiento de cualquier naturaleza. La Municipalidad Distrital de Vilcabamba no tolera ninguna forma de discriminación o acoso que pueda crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, esto incluye, pero no está limitado a hostigamiento basado en edad, raza, color, incapacidad o invalidez, nacionalidad, religión, género o cualquier otra característica protegida por Ley.

b. Con los recursos, ciudadanos y organizaciones:

- La Municipalidad Distrital de Vilcabamba tiene el compromiso de hacer uso óptimo y transparente de los recursos municipales, estando determinadamente prohibido el uso de los mismos para fines personales, no éticos o que comprometan a la institución en actividades ajenas a su misión. Ante auditorías, los trabajadores deben brindar información transparente, no pueden influenciar, forzar, ni tratar de manipular o engañar a los auditores internos o externos.
- La Municipalidad Distrital de Vilcabamba considera inaceptable cualquier tipo de delito, y lo denunciara inmediatamente en caso tenga conocimiento del mismo.

c. Con los proveedores:

- La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos estándares y transparentes, dispuesto por el OSCE, debiendo contar con un respaldo técnico y económico, y sin favoritismo de ningún tipo.
- Está prohibido que los/las funcionarios/as, servidores/as o prestadores de servicios a nombre propio o de la Municipalidad reciban regalos, obsequios o dadas, por parte de proveedores o cualquier persona jurídica o natural.
- El pago a los proveedores deberá hacerse a una cuenta bancaria designada por escrito (CCI), los mismos que se harán solo al proveedor de los bienes o servicios recibidos.

14.2 Compromiso del personal.

a. Con la institución:

- Proteger la imagen institucional de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba y la reputación de sus servidores/as civiles ante la ciudadanía con los cuales puedan tener algún contacto, anteponiendo el interés superior de la Entidad.
- Posterior a su desvinculación de la organización, los ex trabajadores no deberán revelar, de manera personal, a través de terceros o por medios de comunicación, el resultado de las labores para las que se han contratado, así como, la información pública o privada, adquirida durante su relación contractual. El colaborador debe adoptar las medidas necesarias para mantener la información confidencial a salvo.
- Evitar situaciones en que sus intereses personales puedan interferir en sus juicios de valor y por ende en el desempeño de sus funciones u obligaciones en perjuicio de los intereses de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba.
- Cumplir con el presente Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba, la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.

b. En las relaciones interpersonales:



- No concurrirá la Institución portando armas de ningún tipo, ni en estado de ebriedad o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, asimismo está terminantemente prohibido el consumo de los mismos dentro de las instalaciones de la institución.
- No promover venta o intercambio de bienes particulares en las instalaciones de la institución, así como el intercambio, almacenamiento o uso de contenido obsceno, pornográfico, violento, discriminatorio, racista o difamatorio que ofenda a cualquier persona o entidad.
- No generar comentarios sobre actividades que se llevan a cabo dentro de la institución, que vaya a afectar las relaciones humanas, profesionales u otras dentro de la Entidad.
- Mantener la comunicación abierta y honesta a todo nivel, manteniendo el respeto a la dignidad de las personas.
- Toda información transmitida dentro de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba debe ser honesta y bien fundada; no se tolerarán tergiversaciones, ocultamiento parcial o atrasos en la difusión de la información que pueda inducir a percepciones erróneas o perjuicios para la Municipalidad, servidores civiles o terceros.

c. Con los proveedores:

- Están prohibidos los regalos o presentes recibidos como cortesía, por parte de proveedores o cualquier persona natural o jurídica. La aceptación de obsequios, atenciones o actividades de ocio son prácticas prohibidas.
- La existencia de un posible conflicto de intereses, se debe informar a la Unidad de Recursos Humanos, el personal no debe recibir obsequios ni dadas, puesto que esto es ilegal.

d. Con los recursos de propiedad de la MDV:

- El personal tiene la responsabilidad de usar las instalaciones, propiedad e información confidencial de la Municipalidad Distrital de Vilcabamba de manera apropiada y correcta. La información referente a actividades, estrategias y datos son de propiedad de la Municipalidad, por lo que el uso inapropiado e ilegal de la información puede causar daño o perjuicio a la Municipalidad Distrital de Vilcabamba debiéndose iniciar los procesos administrativos, civiles y/o penales que correspondan.
- El personal involucrado en robo o intento de robo de cualquier pertenencia de la Municipalidad, incluyendo, pero no limitando a documentos, equipos, propiedad intelectual, propiedad personal de otros trabajadores, dinero en efectivo o cualquier otro artículo de valor, será sujeto a las leyes imperantes, dando inicio al proceso administrativo, civil y/o penal según corresponda.
- Los equipos informáticos, tales como: computadoras personales y de escritorio, internet, email y otros, que reciban los trabajadores son de propiedad de la Municipalidad son para uso exclusivo del trabajo.

e. Uso de los medios de comunicación social:

- Cuando se exprese alguna opinión en medios sociales sobre temas que atañen a la gestión municipal, es importante que los/as trabajadores/as de la Municipalidad dejen en claro que lo que dicen es su opinión individual, especificando que son opiniones propias y no de la Municipalidad, a no ser que haya sido autorizado por la Alta Dirección a hablar en nombre de la Institución.

Artículo 15. Política anti soborno y lucha contra la corrupción.

- La MDV rechaza cualquier tipo de corrupción. Siendo uno de los pilares de la gestión la prevención de la corrupción, la implementación y mejora de la Unidad de Recursos Humanos, ayudara a todos los servidores civiles a comprender los tipos de corrupción existente, el impacto en la imagen de la entidad y que se debe hacer para evitarlo.



- Todas las personas tienen la responsabilidad de conocer y aplicar las normas y medidas que se recogen por la Unidad de Recursos Humanos, y de informar de cualquier conducta cuestionable mediante los canales disponibles.
- La municipalidad, trabaja para ser una institución eficaz, eficiente y transparente, mejorar la calidad de vida e inclusión social de los ciudadanos, enfocándose en la satisfacción de los mismos, para ello, orienta sus recursos hacia un gestión eficiente y transparente prohibiendo cualquier tipo de intento o acto de soborno en cualquier nivel. En ese sentido, la Municipalidad Distrital de Vilcabamba a través de la Unidad de Recursos Humanos aplicara los lineamientos de vigilancia, quien goza de autoridad e independencia en la lucha preventiva contra cualquier acto de corrupción en la entidad.
- En este contexto, la Municipalidad se encuentra comprometida con:
 - Prohibir cualquier intento o acto de corrupción en cualquier nivel de la institución.
 - Cumplir las leyes, reglamentos y normas anticorrupción aplicables a la institución.
 - Promover denuncias sobre actos de corrupción en cualquier de los niveles de la institución, debiendo ser objetivas, en base a una creencia razonable, confiable y sin represalias para el denunciante.
 - Participar y conducir el proceso que conlleve a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de la institución, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.
 - Sancionar de acuerdo a la normatividad vigente a toda persona o personas que intenten o realicen actos de corrupción en la institución, independientemente del régimen de contratación o cargo, lo cual no eximen de las sanciones legales tipificadas en el código penal y administrativamente según corresponda.

