



SUSALUD

Superintendencia Nacional de Salud

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

ÍNDICE

1. OBJETO	3
2. FINALIDAD	3
3. ALCANCE	3
4. BASE LEGAL	3
5. DEFICIONES Y ACRÓNIMOS.....	4
5.1 Definiciones	4
5.2 Acrónimos	5
6. NORMAS DE CONDUCTA EN BASE A LOS VALORES INSTITUCIONALES	5
6.1 Los valores institucionales	5
6.2 Prohibiciones institucionales	8
7. DECISIONES DE CONDUCTA ÉTICA:	10
8. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA EL/LA SERVIDOR/A CIVIL DENUNCIANTE.....	12
9. DISPOSICIONES FINALES.....	12
9.1 Denuncia de las infracciones al Código de Conducta	12
9.2 Responsabilidades	12

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD SUSALUD

1. OBJETO

El presente Código de Conducta tiene como objetivo proporcionar a las/los servidoras/es civiles de la Superintendencia Nacional de Salud – SUSALUD los lineamientos para un adecuado comportamiento en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al fortalecimiento de los valores institucionales.

2. FINALIDAD

El presente Código tiene por finalidad promover una cultura de ética institucional e integridad pública por parte de las/los servidoras/es civiles de SUSALUD, independientemente de su régimen laboral, modalidad formativa o de contratación. Es un documento orientador que describe el comportamiento del personal de la SUSALUD en el marco del fortalecimiento de una cultura de integridad en la institución.

3. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en el presente Código, son de cumplimiento obligatorio por parte de los/as servidoras/es civiles de SUSALUD, independientemente de su régimen laboral, modalidad formativa o de contratación.

4. BASE LEGAL

- a. Constitución Política del Perú de 1993.
- b. Ley N° 26771, Establecen prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y sus modificatorias.
- c. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y sus modificatorias.
- d. Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y sus modificatorias.
- e. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- f. 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.
- g. Decreto Supremo N° 021-2000-PCM, Aprueban Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco, y sus modificatorias.
- h. Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe y su modificatoria
- i. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- j. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad pública y lucha contra la corrupción.
- k. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021.
- l. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y sus modificatorias.
- m. Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024 – Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- n. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de Actos de Corrupción.
- o. Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

- p. Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial, el cual contiene los ejes y lineamientos que orientaran las políticas nacionales.
- q. 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".
- r. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

5. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

5.1 Definiciones

- 5.1.1. Código de conducta:** Una guía que describe el comportamiento esperado de las/los servidoras/es para encaminarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la organización. A diferencia de un Código de Ética, que prevé amplios principios de comportamiento, este documento precisa conductas específicas aceptables en el contexto y situaciones particulares de una entidad y en relación con sus valores organizacionales.
- 5.1.2. Conflicto de intereses:** Es la situación en la que los intereses privados del obligado colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza dicho sujeto obligado debe estar dirigida a asegurar el interés público, y no a favorecer intereses personales o de terceros.¹
- 5.1.3. Conflicto de Intereses Aparente:** Existe cuando se podría llegar a concluir de forma razonable que, la concurrencia de intereses del obligado puede ejercer una influencia indebida en él, aun cuando de hecho, no lo ejerza.²
- 5.1.4. Conflicto de Intereses Potencial:** Existe cuando el obligado tiene intereses privados que podrían en el futuro causarle un conflicto con el interés público que debe resguardar, aunque no exista ahora este conflicto.³
- 5.1.5. Conflicto de Intereses Real:** Existe cuando el interés privado del obligado en efecto interfiere con sus obligaciones públicas, afectando su independencia e imparcialidad de criterio profesional y se plasma a través de una toma de decisión, parecer o tramitación atendiendo a su interés personal o de terceros.⁴
- 5.1.6. Corrupción:** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.⁵

¹ **Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG**, Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidato a cargos públicos, artículo 6, literal b).

² **Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG**, Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidato a cargos públicos, artículo 6, literal c).

³ **Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG**, Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidato a cargos públicos, artículo 6, literal d).

⁴ **Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG**, Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidato a cargos públicos, artículo 6, literal e).

⁵ **Decreto Supremo N° 042-2018-PCM**, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, artículo 3, numeral 3.2.

5.1.7. Función Pública: Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por las/los funcionarias/os y las/los servidoras/es civiles de SUSALUD, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

5.1.8. 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.

5.1.9. Proactividad: Iniciativa y actitud positiva en el desarrollo de acciones creativas para generar mejoras y dar solución creativa a los problemas que enfrenta.

5.1.10. 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 SUSALUD.

5.1.11. Soborno: El soborno, o coima, es un acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeta el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción. Esta dádiva puede adoptar formas diversas: dinero en efectivo, transferencia de acciones, favores sexuales o promesas diversas (Anwar, 2006; UNODC, 2004)⁶.

5.2 Acrónimos

- CGR: Contraloría General de la República.
- OGPER: Oficina General de Gestión de las Personas.
- PCM: Presidencia de Consejos de Ministros.
- SUSALUD: Superintendencia Nacional de Salud.
- SIP: Secretaría de Integridad Pública.
- UFOI: Unidad Funcional de la Oficina de Integridad Institucional.

6. NORMAS DE CONDUCTA EN BASE A LOS VALORES INSTITUCIONALES

La misión de SUSALUD es “Promover, proteger y restituir los derechos a los servicios de salud de las personas, con calidad, oportunidad, disponibilidad y aceptabilidad.

6.1 Los valores institucionales:

6.1.1 Confiabilidad: Generada a partir del cumplimiento de nuestra promesa de valor, proyectando credibilidad, seguridad y confianza a través de nuestros actos y la calidad en los servicios que brindamos.

- Brindar un trato cordial, cálido y de calidad a la ciudadanía y a los/las servidores/as de otras instituciones que interactúan con la entidad, brindando un servicio adecuado y manteniendo el profesionalismo y relaciones en las comunicaciones interpersonales.
- Tener una actitud proactiva ante las demandas o requerimientos de la ciudadanía, que genere un ambiente de respeto y colaboración, a fin de buscar una solución a sus necesidades.



⁶ Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

- Tomar decisiones basadas en los valores institucionales, siendo conscientes que con nuestro trabajo contribuimos a elevar la mejora en salud de la ciudadanía.
- Cumplir con las funciones y actividades asignadas en los plazos establecidos por normas según la materia y/o superior jerárquico.
- Mostrar una actitud diligente ante los desafíos y retos que se presenten en el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer a cabalidad las funciones y/o actividades que correspondan al cargo o puesto, y realizarlas en forma idónea con pleno respeto de las normas aplicables.
- Fomentar el compañerismo, la equidad en el trato, el espíritu de cuerpo y el trabajo en equipo, con lealtad, orientación a la tarea y priorizando el bien común.
- Respetar los roles jerárquicos con lealtad y priorizando el interés público.
- Propiciar una comunicación asertiva y libre de rumores.
- Utilizar la comunicación para mostrar nuestra voluntad de integración, cooperación y valoración hacia los demás, protegiendo su autoestima e imagen pública.
- Tratar con cordialidad y voluntad de cooperación a todas las personas.
- Prohibición de utilizar a terceros para realizar las funciones y/o tareas encomendadas.
- Se verificará los reportes y labores encomendadas.

6.1.2 Gestión centrada en el usuario: Generando valor público en beneficio de la protección de los derechos en la salud de los ciudadanos.

- Actuar con disposición y compromiso de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios.
- Garantizar los derechos humanos en cada una de nuestras funciones caracterizadas por el respeto de los derechos fundamentales de la ciudadanía.
- Tomar decisiones con buena fe, honestidad y rindiendo cuentas, buscando generar valor público en la mayor proporción y para la mayor cantidad de beneficiarios.
- Mantener una actitud de servicio y colaboración promoviendo sinergia y equipos de alto empeño.
- Ejercer nuestras funciones con un claro respeto y compromiso a la concreción de los objetivos de SUSALUD, independientemente del cargo y/o de la modalidad contractual priorizando el bienestar de las/los ciudadanas/os.



6.1.3 Imparcialidad: Actuar con equidad e imparcialidad, basada en criterios objetivos y sin favoritismos. Practicar la no discriminación y la consolidación de la presencia incluyente de la Superintendencia Nacional de Salud en todo el territorio nacional.

- Garantizar el trato igualitario en todas nuestras actividades y servicios.
- Asegurar la neutralidad e imparcialidad en el desarrollo de la función pública.
- Practicar la tolerancia hacia las opiniones o prácticas de los demás, de modo que garanticen la no discriminación de las personas.



Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

- Aceptar con actitud crítica y constructiva las innovaciones y mejora de procedimientos.
- Respetar las normas para la designación o contratación de servidores de la entidad, rechazando actos de nepotismo, aprovechando del cargo para beneficiar y/o permitir el ingreso de parientes y/o amigos.
- Actuar con la independencia técnica y funcional que corresponda, en el marco de las funciones asignadas, sustentando congruentemente las acciones y/o decisiones adoptadas, evitando influencias de orden personal, familiar, económico, político, social o de cualquier otra naturaleza.
- Denunciar los actos de soborno (cualquiera sea su modalidad) o cualquier otro hecho que configure un posible acto de corrupción o relacionado a inconductas funcionales que afecte o pueda afectar a SUSALUD.

6.1.4 Integridad y ética pública: Implica actuar con rectitud, honestidad y transparencia, usando adecuadamente los fondos, recursos y activos del Estado.

- Defender la integridad frente a riesgos que puedan generar actos de corrupción a través de acciones como la denuncia de buena fe de incidentes sospechosos, el apoyo en las investigaciones y la protección de represalias contra las denunciantes y testigos.
- Emplear los equipos e infraestructura de la institución exclusivamente para los fines previstos por la institución.
- Lograr el mejor desempeño ético en el ejercicio de nuestras funciones y en nuestra condición de representante de SUSALUD.
- Asegurar la meritocracia, la transparencia y la competencia en los procesos de contratación tomando en consideración únicamente las competencias y méritos del proveedor, con montos proporcionales al mercado y permitiendo la competencia legítima.
- Proteger la información institucional confidencial y sensible, manteniendo una predisposición a la transparencia de la información pública.
- Expresar coherencia entre los valores que se afirman y las acciones realizadas.



6.1.5 Orientación a resultados: Implica gestionar los procesos institucionales de manera articulada, con eficacia, eficiencia y calidad en el servicio, hacia el logro de metas comunes que busquen satisfacer a los usuarios.

- Aceptar los errores y aciertos en el desarrollo de las funciones y asumir sus consecuencias.
- Cumplir las labores encomendadas con diligencia, informando oportunamente de las dificultades para su desarrollo.
- Utilizar la comisión de servicios y los permisos instituciones para los fines dispuestos.
- Participar activamente en las capacitaciones institucionales, buscando el desarrollo de competencias y aplicando los aprendizajes en la ejecución de las funciones del puesto de trabajo.



Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

- Contribuir a la reforma del Estado con acciones que muestren una gestión pública exitosa y eficiente.
- Cumplir con diligencia las políticas, procedimientos y actividades que la entidad desarrolla.
- Tomar decisiones de forma responsable, con un análisis adecuado de la situación y evaluando las consecuencias directas e indirectas.
- Elaborar documentos previos con diligencia y conocimiento de las tareas en los procesos que involucran recursos públicos.
- Supervisar y evaluar de forma rigurosa y responsable las actividades de los contratistas.
- Contribuir al trabajo de otros miembros de la entidad, con reconocimiento de los roles y funciones asignadas.
- Desarrollar y actualizar las competencias necesarias para desarrollar las funciones.
- Realizar el trabajo con esmero, de manera adecuada, minuciosa y oportuna.
- Compartir información relevante para la toma de decisiones y se propicie la entrega de información necesaria y relevante, dentro de sus competencias, para lograr los objetivos necesarios.

6.1.6 Sentido de Urgencia: Actitud orientada a brindar una respuesta que conduzca a la solución de problemas de manera productiva e inmediata. Implica el desarrollo de prácticas que permitan prever acciones que aseguren el buen manejo de situaciones considerando prioridad y oportunidad.

- Gestionar, tramitar y/o atender solicitudes oportunamente generando valor público en la entrega de productos y servicios.
- Facilitar y gestionar las alertas garantizando la presentación de reclamos y denuncias presentados ante SUSALUD, en el marco de sus competencias.
- Brindar información exacta y oportuna, conscientes de la responsabilidad que acarrea satisfacer el interés de los usuarios.
- Se debe tener como prioridad conseguir la excelencia de calidad del servicio y en la atención al usuario, gestionando con rapidez y rigor el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos, indistintamente la modalidad contractual.



6.2 Prohibiciones institucionales

Representan prohibiciones para todos/as los/as funcionarios/as y los/as servidores/as de SUSALUD, las señaladas en el artículo 8 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la función pública, las cuales se detallan a continuación:

6.2.1 Mantener conflictos de intereses: Evitar cualquier situación o circunstancias en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo, que sea ajeno a los que corresponden por el cargo o función, para lo cual todos/as los/as funcionarios/as y los/as servidores/as de SUSALUD deben:

- Orientar a sus compañeros/as a fin de que eviten encontrarse en una situación

de conflicto de intereses.

- Abstenerse de participar en procesos o en comités de selección donde los/as postores/as sean personas con las que mantengamos un vínculo familiar, amical, de afinidad, societario, económico, político, o de enemistad.
- Participar en la toma de decisiones de manera directa o indirecta de un procedimiento asunto en el que se tenga interés personal, o en favor de terceros hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, así también de amistad.
- Evitar cualquier posible conflicto de intereses, rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre nuestra integridad.
- No utilizar el cargo con propósitos privados y evitar relaciones que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de nuestro proceder.
- No utilizar información recibida en el desempeño de las obligaciones, como medio para obtener beneficios personales o a favor de terceros. Tampoco divulgar información que otorgue ventajas injustas o injustificadas a otras personas u organizaciones, ni utilizar dicha información en perjuicio de terceros.
- Tomar conocimiento sobre las normas internas y externas sobre el conflicto de intereses a fin de prevenirlo.



6.2.2 Obtener ventajas indebidas: El otorgamiento y/o recepción de regalos y atenciones puede ser considerado como un acto de soborno dependiendo del contexto y el tipo de regalo o en atención que se realice. Ello podría generar un cuestionamiento que perjudique la imagen del trabajador y la reputación de la Entidad, por lo que, se evita y rechaza la obtención o búsqueda de un beneficio o ventaja, sea este cualquier provecho, utilidad, lucro, ganancia o regalo o cortesía (en dinero o especie), entre otros; a través del uso del cargo o autoridad, o con la influencia o apariencia de esta, para lo cual todos/as los/as funcionarios/as y los/as servidores/as de SUSALUD deben:



- Evitar aceptar ofrecimientos de los usuarios o administrados para acelerar trámites o procedimientos administrativos dentro de SUSALUD.
- Brindar a la ciudadanía información sobre aquellas acciones que por desconocimiento realizan, como la entrega de presentes por agradecimiento a la atención o servicio proporcionado.
- Cumplir las funciones con Integridad y profesionalismo, de acuerdo con las prioridades que se hayan establecido en el marco de las tareas asignadas, sin solicitar beneficios indebidos a otros/as servidores/as, o a la ciudadanía.

6.2.3 Hacer mal uso de información privilegiada: Todo servidor/a y colaborador/a de SUSALUD asume la obligación de proteger los activos de la Entidad y utilizarlos únicamente para los fines previstos (la propiedad tangible e intangible),

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

motivo por el cual, no se utiliza en beneficio propio o de un tercero, información de SUSALUD o de particulares, que tenga la condición de información confidencial, secreta o reservada, conforme a ley, ni realizar la difusión de la misma, para lo cual todos/as los/as funcionarios/as y los/as servidores/as de SUSALUD deben:



- Abstenerse de brindar información clasificada como sensible y/o confidencial, secreta o reservada sensible, a la que se haya tenido acceso en cumplimiento de las funciones asignadas, evitando la difusión de la misma. Tampoco podrá utilizar dicha información para obtener ganancias económicas personales.

A modo de referencia, es información confidencial y sujeta a las restricciones incluidas, toda la información obtenida de proveedores, usuarios, terceros durante el curso de las contrataciones y otras operaciones.

Todo sistema de la información es otorgado a los servidores/as y colaboradores de todos los niveles jerárquicos de su régimen laboral, modalidad formativa o de contratación con fines exclusivamente laborales.

- 6.2.4 Presionar, amenazar, y/o acosar:** Los/as trabajadores/as y/o colaboradores/as de cualquier régimen y/o modalidad contractual o formativa, deben respetar a los/las compañeros/as de trabajo, jefes/as, y subordinados/as, sin utilizar una posición ventajosa para afectarlos/as moralmente a través de humillaciones, intimidaciones, hostilidad laboral u hostigamiento sexual. Los/as servidores/as y colaboradores/as deberán ser tratados por igual y sus oportunidades dependerán de sus méritos y su capacidad para realizar el trabajo, para lo cual deben:



- Visibilizar las formas de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo, generando una cultura de prevención y sanción contra estas prácticas
- Interactuar con los/las compañeros/as de trabajo, subordinados/as o jefes/as y respetando su espacio personal y su cuerpo.

- 6.2.5 Realizar actividades de Proselitismo Político:** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

7. DECISIONES DE CONDUCTA ÉTICA:

Cada uno de los/las servidores/as de SUSALUD son responsables de leer, comprender y adherirse a los compromisos de integridad establecidos en este Código de Conducta.

Si existe alguna duda o no se encuentra seguro sobre cómo comportarse en una situación determinada, para tomar una decisión acorde con el ordenamiento normativo las siguientes preguntas pueden orientar su decisión:

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales, vale decir, identifico las normas jurídicas relevantes?



¿La decisión se encuentra acorde con los valores y principios de SUSALUD?



¿Qué exige la ética profesional?



¿Cómo afecta esta decisión a los demás?



¿Me sentiría cómodo/a si esta decisión fuera de conocimiento público?



¿Esta decisión perjudica la reputación de la entidad?



Por otro lado, si es que no tiene claro si se encuentra frente a un potencial conflicto de intereses, estas preguntas lo pueden orientar:

- ¿Puede un familiar, un/a amigo/a, un/a asociado/a, o puedo yo, 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?
- ¿Puede haber en el futuro beneficios personales para mí o para alguien?

Cualquier consulta adicional sobre actos de soborno, corrupción o el contenido u otros comportamientos que podrían ser inadecuados y, que no encuentren en el presente código, podrá formularse incluso hasta de manera anónima a la Unidad Funcional de la Oficina de

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

Integridad Institucional - UFOII a través de sus canales de atención (correo electrónico denunciasanticorrupcion@susalud.gob.pe o por la web en el enlace https://denuncias.servicios.gob.pe/?gobpe_id=21).

El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el presente código será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario vigente, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades en las que el/a infractor/a pudiera haber incurrido.

8. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA EL/LA SERVIDOR/A CIVIL DENUNCIANTE

Los estímulos e incentivos son las acciones dirigidas a motivar el cumplimiento del presente código, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en concordancia con el marco del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento, así como la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en concordancia con la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial, el cual contiene los ejes y lineamientos que orientaran las políticas nacionales.

- SUSALUD exhorta a todo/as los/as servidores/as públicas a reportar e informar cualquier acto contrario a las disposiciones establecidas en el párrafo precedente. SUSALUD investiga todos los reportes enviados de buena fe. Asimismo, no permite ninguna represalia por denuncias realizadas.
- En caso se advierta la veracidad de lo informado, el denunciante será beneficiado con los siguientes incentivos y estímulos:
 - i) El reconocimiento escrito, el cual será parte de su legajo personal;
 - ii) Reconocimiento público, salvo solicitud en contrario por parte del denunciante;
 - iii) Los demás que, Gerencia General estime conveniente aplicar.

9. DISPOSICIONES FINALES

9.1 Denuncia de las infracciones al Código de Conducta:

- Todo/a servidor/a civil, así como cualquier persona natural o jurídica, debe denunciar ante la UFOII o la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de SUSALUD, los actos contrarios a lo establecido en el presente Código.
- Cada servidor/a civil de SUSALUD tiene el deber de participar en la prevención y reporte de conductas inadecuadas, mediante comunicación a la UFOII quien preserva la confidencialidad de los reportes, o denuncias formuladas.

9.2 Responsabilidades:

- En caso de tratarse de una denuncia por hostigamiento sexual, esta debe ser presentada ante la OGPOR o la que haga sus veces.
- La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario es la responsable de remitir un reporte semestral a la UFOII, respecto de la atención de denuncias por actos de infracción al presente Código, a fin de realizar recomendaciones orientadas a promover la integridad y ética pública en SUSALUD.

Código de Conducta de la Superintendencia Nacional de Salud

- Los reportes semestrales comprenden información referida a:
 - i) Casos recibidos.
 - ii) Casos en proceso de investigación.
 - iii) Casos iniciados, indicando la fase en que se encuentran.
 - iv) Casos concluidos: por archivamiento, por sanción, lo que incluye el tipo de sanción y la falta disciplinaria.

- La OGPERS es responsable de difundir y entregar un ejemplar del presente Código de Conducta a todos/as los/las servidores/as civiles de SUSALUD en forma virtual.

- 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.