



Resolución Ejecutiva Regional

Nº 618-2018-GRSM/GR

Moyobamba, 03 D.C. 2018

VISTO:

Expediente Nº 001-2018-094714, que contiene 1 Informe 041-2018-GRSM;/OGP de fecha 26 de Noviembre del 2018, y el Informe Legal Nº 313-2018 .ORAL de fecha 29 de Noviembre del 2018,y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, Ley Nº 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV, del Título IV sobre Descentralización, Ley Nº 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Leyes Nº 27902 y Nº 28013, se le reconoce a los Gobiernos Regionales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, el artículo 9º de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley Nº 27867, reconoce la competencia constitucional de los Gobiernos Regionales para dictar normas inherentes a la gestión regional, la cual se rige por el plan de Desarrollo Regional concertado de mediano y largo plazo, así como el Plan Anual y el Presupuesto Participativo Regional, aprobados de conformidad con políticas nacionales y en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente

Que, según se establece en el "Informe de la Comisión Presidencial de Integridad" creada por Resolución Suprema del Ejecutivo Nº 258-2016-PCM, de fecha 19 de octubre del 2016, cuyo mandato es "Promover la integridad y el respeto a los principios éticos en la función pública, con la finalidad de fomentar la transparencia, y prevenir y sancionar la corrupción" propone entre sus recomendaciones para fortalecer la integridad pública que "cada entidad deba elaborar un código de conducta para sus servidores de acuerdo con las funciones, que le corresponda, tomando como base el Manual Nacional sobre Principio, Deberes y Prohibiciones Éticas de la Función Pública, desarrollado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción".

Que, según la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción, aprobado por Decreto Supremo Nº 092-2017—PCM, la cual es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes poderes del estado, organismos constitucionales y autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, una de las causas de la corrupción en el Perú es la falta de reconocimiento de los principios éticos y valores morales, precisando que en el caso de los servidores civiles, existe un alto nivel de "desconocimiento acerca de las normas de conductas que deben aplicarse en el trabajo diario, así como los principios rectores de la función pública".

Que, mediante Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la función pública, se establece los principios, deberes y prohibiciones éticos que rigen la función pública que desempeñan los servidores públicos de las entidades de la administración pública; en concordancia, el artículo IV de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, recoge el principio de probidad y ética pública, por el cual el empleado público debe actuar de acuerdo a los principios y valores establecidos en la Constitución y las Leyes.

Que, el numeral 9.01 del artículo 9º de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública establece que "El órgano de Alta Dirección de cada entidad





Resolución Ejecutiva Regional

Nº 618-2018-GRSM/GR

pública ejecuta, en la institución de su competencia las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el presente código”.

Que, mediante Decreto Supremo Nº 044-2018-PCM, publicado en el Diario Oficial el peruano el 26 de abril del 2018, se aprueba el “Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021”, contemplando entre sus acciones estratégicas, el desarrollo de iniciativas y mecanismos para la sensibilización sobre valores, ética pública, transparencia y acceso a la información y promoción de la denuncia.

Que, la Ley de Bases de la Descentralización, Ley Nº 27783, establece en el numeral 11.1 del artículo 11º que “la normativa expedida por los distintos niveles de gobierno se sujeta al ordenamiento jurídico establecido por la Constitución y las Leyes de la República”; señalando, en su artículo 9º numeral 9.1 que la 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 son inherentes.

Que, a través del Informe Técnico Nº 041-2018-GRSM/OGP de fecha 26 de noviembre del 2018, la Oficina de Gestión de las personas, pone de conocimiento que luego de haber realizado las actividades correspondientes de diagnóstico en temas de ética y conducta en la entidad GRSM, recomienda la aprobación del Código de Conducta para su implementación en la entidad.

Que, mediante Informe legal Nº 813-2018-ORAL de fecha 29 de noviembre del 2018 la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, **Opina favorable** para la aprobación del Código de Conducta del Gobierno Regional de San Martín.

Que, por las razones expuestas de conformidad con la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales – Ley Nº 27867 y sus modificatorias, Leyes Nº 27902 y 28013 y el Reglamento de Organización y funciones, modificado mediante Ordenanza Regional Nº 009-2017-GRSM/CR; y con la visación de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de San Martín.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el documento denominado “Código de Conducta del Gobierno Regional de San Martín – 2018, el cual como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Ejecutiva Regional”.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER, que el Código de Conducta sea de aplicación a todos los servidores públicos de la entidad, cualquiera sea el régimen laboral, también es de aplicación para las personas jurídicas y naturales que proveen servicios y/o bienes a la entidad

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, la coordinación técnica del Código de Conducta del Gobierno Regional de San Martín – 2018- a la Oficina de Gestión de las Personas.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, las labores de seguimiento, monitoreo y evaluación de los temas de ética y conducta en la entidad, especialmente, del Código de Conducta del Gobierno Regional de San Martín a la Gerencia General.



Resolución Ejecutiva Regional

Nº 618 -2018-GRSM/GR

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Gestión de las Personas el diseño de un plan de difusión interna del Código de Conducta del Gobierno Regional -2018, en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, y deberá ser ejecutado por todas las Gerencias Regionales, Oficinas Regionales, Zonales, Direcciones Regionales, Unidades Ejecutoras, Gerencias Territoriales, Agencias de Desarrollo Económico Local y Proyectos Especiales de la Entidad Gobierno Regional de San Martín.

ARTÍCULO SEXTO: PUBLICAR, el Código de Conducta en el Portal de la Institución del Gobierno Regional de San Martín, [www. regionسانmartin.gob.pe](http://www.regionسانmartin.gob.pe) de conformidad y en cumplimiento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

Victor Manuel Noriega Reátegui
GOBERNADOR REGIONAL



CÓDIGO DE CONDUCTA:

**GOBIERNO REGIONAL DE
SAN MARTÍN**

Con la asistencia técnica de:

Programa

GFP Subnacional

Fortaleciendo la Gestión Descentralizada de las Finanzas Públicas

Presentación

Nuestro compromiso con el servicio público implica la importancia de mantener un comportamiento ético e íntegro en nuestra labor diaria, pilar fundamental del ejercicio de la función pública. Todos nosotros tenemos el deber y el compromiso de realizar nuestro trabajo de manera profesional e íntegra para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, permitiendo agregar valor público en cada una de nuestras acciones.

La herramienta que a continuación encontrarán nos ayuda a lograr ello, dado que nos muestra los valores que, de forma participativa, hemos priorizado para guiar el comportamiento deseado en nuestro día a día. Tenemos la convicción de que este Código de Conducta se convertirá en un instrumento guía para la toma de nuestras decisiones cuando se presenten dilemas éticos en nuestro actuar, pues su propósito es establecer parámetros o estándares de integridad y conducta con miras a consolidar a los equipos de nuestra entidad en íntegros y orientados a resultados.

Dicho lo anterior, quisiera renovar nuestra voluntad de luchar frontalmente contra la corrupción y promover la integridad pública y, en ese sentido, invitamos a todas y todos nuestros servidores públicos a adherirse y apropiarse de este código para reafirmar la confianza y credibilidad de las y los ciudadanos frente a nuestras acciones y desarrollar nuestro trabajo orientados a la eficiencia, ética y empatía.

Gobernador Regional de San Martín



Índice

Nuestros valores institucionales.....	3
Sobre el código.....	4
Tratándonos con RESPETO.....	6
Respeto en el ambiente de trabajo y en la atención a la ciudadanía	6
Prevención del acoso sexual	6
Erradicando la discriminación.....	7
Actuando con RESPONSABILIDAD	8
Cumplimiento de las normas internas.....	8
Sirviendo con eficiencia y eficacia	8
Manejo de información	9
Mostrando nuestro COMPROMISO	10
Servicio a la ciudadanía	10
Sirviendo con compromiso	10
Trabajando en equipo.....	10
Manteniendo un comportamiento PROBO	12
Erradicando la obtención de ventajas indebidas	12
Evitando el conflicto de intereses	12
Respetando el fin público de los bienes de la institución	13
Referencias	15



Nuestros valores institucionales

Respeto

Tratamos a las y los usuarios, así como a las compañeras y compañeros de trabajo y/o cualquier otra persona con la que interactuemos con amabilidad, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad y derechos generando un ambiente de confianza y cooperación en la institución para brindar un buen servicio a la ciudadanía.

Probidad

Actuamos con rectitud, honestidad y honradez, a fin de satisfacer el interés general y rechazamos cualquier provecho o ventaja personal indebida para el o la servidora o algún tercero; asimismo, garantizamos el buen uso de los recursos públicos; contribuimos a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las acciones que realiza nuestra institución.

Responsabilidad

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

Compromiso

Mantenemos el más alto nivel de esfuerzo y coordinación en todas nuestras acciones y nos identificamos con los objetivos de nuestra institución brindando un servicio de calidad a la ciudadanía teniendo como factor clave el trabajo en equipo y compañerismo.



Sobre el código

¿Cuál es la finalidad del Código?

El Código tiene por finalidad brindar a la o el servidor público una guía que inspire el comportamiento ético en su trabajo diario, en cualquier situación que se presente, esté o no contemplada en el Código, reconociendo que él o ella, además de la responsabilidad específica de su labor, tiene una responsabilidad para con la institución en todo momento, al ser representante de ella en su calidad de servidora o servidor público, en ese sentido, el Código es una herramienta preventiva para el aprendizaje conjunto respecto de las conductas que son inadecuadas para la o el servidor de nuestra institución.

¿Para quién es el Código?

Nuestro código se aplica a las y los servidores y las y los funcionarios públicos que laboran en el Gobierno Regional de San Martín, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sean nombrados, contratados, de confianza, electos, así como aquellas y aquellos que proveen servicios o bienes a nuestro Gobierno Regional.

Tomando decisiones éticas

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

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

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

- ¿Puedo yo, un familiar, una amistad o un/a asociado/a, obtener algún beneficio a causa de la decisión o acción que debo adoptar en nombre de la organización?



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

- ¿Soy miembro de alguna organización, club, o tengo vínculos con personas que puedan verse afectadas o beneficiadas con el resultado de la decisión que me corresponde adoptar sobre el asunto?
- ¿Podría haber en el futuro beneficios personales para mí o alguien vinculado a mí por la decisión en la que participaré, que puedan generar duda sobre mi objetividad?

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



Tratándonos con RESPETO

Respeto en el ambiente de trabajo y en la atención a la ciudadanía

Nuestra institución garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado donde las y los servidores públicos mantienen entre sí un trato amable, respetuoso y cordial, así como con la ciudadanía, cualquiera sea el rol que desempeñen.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Hacer comentarios falsos y/u ofensivos (sobrenombres no consentidos y/o denigrantes, frases en doble sentido, entre otros) sobre una compañera o compañero de trabajo, jefa o jefe o una ciudadana o ciudadano.
- Crear y/o transmitir comentarios sobre la vida privada (chismes) de las y los compañeros de trabajo.
- Trato agresivo o menospreciativo de parte de servidores con posición jerárquica superior a personal subordinado.
- Contacto físico violento o agresivo.
- Dirigir una acción en contra de cualquier persona por tener opiniones distintas respecto de cualquier tema laboral o de otra índole.
- Intimidar a una o un compañero de trabajo, sus familiares, amistades o personas conocidas mediante insultos, gritos, amenazas, llamadas telefónicas, acecho.
- Realizar acciones de acoso laboral (forzar al personal a realizar acciones degradantes, maltrato verbal y/o físico sistemático, obligar a trabajar en horarios inadecuados, asignar trabajo en un volumen y/o complejidad por encima de lo razonable con el objetivo de dañar la imagen y/o autoestima del servidor o servidora, amenaza constante de despido por razones arbitrarias, entre otros).



Prevención del acoso sexual

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

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

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

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre una o un subordinado para realizar un acto sexual, no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral, privarle de servicios o prestaciones estatales a las que se tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.
- La promesa implícita o expresa a la o el acosado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

Erradicando la discriminación

Respetamos y valoramos la diversidad de nuestras colaboradoras y colaboradores y de las ciudadanas y ciudadanos a los cuales prestamos servicio brindando un trato equitativo, cordial y digno a cada una de ellas y ellos. Todas y todos los servidores públicos tenemos el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación sea por nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social u orientación política e, incluso, por la forma de contratación en la entidad.



Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Expresiones discriminatorias de diverso tipo (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) contra empleadas y empleados de áreas logísticas u operativas por su grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social, si están sindicalizados o no u orientación política.
- Diferencias en el trato por la forma de contratación entre nombradas y nombrados, contratadas y contratados y locadoras y locadores de servicios dentro de la entidad.
- Mostrar actitudes de desprecio y/o agresivas contra ciudadanas y ciudadanos por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social, si están sindicalizados o no u orientación política u orientación política.
- Expresar preferencias indebidas y/o injustificadas (p.ej. en la asignación de trabajo en la participación en capacitaciones) por compañeras o compañeros de trabajo por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, si están sindicalizados o no u orientación política.
- Dar preferencia indebida y/o injustificada en la atención a la ciudadanía por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, si están sindicalizados o no u orientación política u orientación política.

Actuando con RESPONSABILIDAD

Cumplimiento de las normas internas

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

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar actividades personales durante el horario del trabajo.
- Uso excesivo de aparatos electrónicos (celulares, tabletas, entre otros) para fines privados durante el horario laboral.
- Ausentarse del puesto durante el horario de atención al público de manera injustificada.
- Uso indebido de los permisos de salida de la entidad (p.ej. pasar por comisión de servicios un permiso particular).
- Incumplimiento de los horarios laborales establecidos.
- Vulnerar o influenciar de forma indebida en los procedimientos de investigación y sanción administrativa, así como tomar represalias contra denunciantes de casos de corrupción en la entidad.
- Desnaturalizar órdenes de servicio al usarlas como forma de contratación permanente en la entidad.



Sirviendo con eficiencia y eficacia

Todas y todos los servidores públicos de la entidad nos aseguramos de que nuestra labor tenga el mayor impacto positivo en la sociedad, procurando contar con las capacidades para el trabajo asignado y que los recursos utilizados sean los adecuados para el logro de los resultados para el beneficio de la ciudadanía.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Los superiores jerárquicos toman decisiones irresponsables, es decir, sin realizar un análisis serio de la situación.
- Elaborar de forma inadecuada Expedientes Técnicos o Términos de Referencia, los cuales pueden ser sobrevalorados o subvalorados.
- No tener un control adecuado de las actividades que realizan las personas naturales y/o jurídicas contratantes de los servicios que la entidad ha requerido.
- Contratar personal por afinidad personal, sin tomar en consideración el mérito profesional de las y los postulantes.
- Emplear de manera irresponsable el presupuesto público (p.ej. la movilización de presupuesto de un área a otra sin justificación adecuada y de forma irregular).

Manejo de información

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

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Responder las solicitudes de información fuera del plazo legal determinado.
- Revelar información privilegiada, que otorgue a personas naturales o jurídicas una posición injustificadamente ventajosa en procesos de contratación con el Estado.
- Alterar información a ser entregada a la ciudadanía o que ha sido requerida dentro de la entidad (por otra oficina o área).
- Brindar información falsa u ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información administrativa.
- Divulgar información confidencial y sensible que posee la institución de acuerdo con lo regulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



Mostrando nuestro COMPROMISO

Servicio a la ciudadanía

Estamos en la capacidad y obligación de atender a la ciudadanía con responsabilidad y respeto para lo cual trabajamos de manera organizada y ordenada en aras de brindar un servicio de calidad. Nos enfocamos en las necesidades de la ciudadanía y la satisfacción de estas a través del conocimiento de los procedimientos adecuados, entendiendo que la y el ciudadano espera un resultado de nuestra actuación como institución.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Brindar una orientación incorrecta a la ciudadanía respecto de los procedimientos.
- No brindar una atención cálida, respetuosa y empática.
- Faltar el respeto de cualquier forma (verbal o no verbal) a las y los ciudadanos que requieren un servicio de la entidad.
- Atender de manera inapropiada las quejas, reclamos y derechos de petición de las y los usuarios del servicio.

Sirviendo con compromiso

Actuamos con compromiso e identificación con nuestra institución independientemente de nuestra modalidad de contrato y el cargo que ocupamos, pensando siempre en el bienestar de la y el ciudadano y asumiendo la responsabilidad que implica ser servidora o servidor público.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Ausencia de la Alta Dirección en el desarrollo de las actividades de capacitación, así como de los eventos de integración organizados en la entidad.
- Ausencia de compromiso de las y los servidores públicos en actividades institucionales como capacitaciones y actividades internas, así como no dar réplica a las y los compañeros de trabajo de las capacitaciones recibidas.
- Tener comportamientos inapropiados o verse envuelto por propia responsabilidad en situaciones, tanto en la entidad como fuera de ella, que afecten de forma negativa la imagen de esta.

Trabajando en equipo

Desarrollamos nuestras actividades con una permanente comunicación y colaboración entre nosotras y nosotros para alcanzar los objetivos de la institución, promoviendo el trabajo en equipo en cada una de las actividades que desarrollamos tanto dentro de cada área como entre ellas y, de forma vertical desde y hacia los niveles de mayor jerarquía de nuestra entidad.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:



- Poca retroalimentación y orientación de las y los jefes o supervisoras y supervisores respecto al trabajo realizado por su equipo.
- Imposibilitar, dificultar y/o limitar el trabajo realizado por otras y otros compañeros (p.ej. negar información importante a compañeras y compañeros de la misma o diferente área) por cualquier motivo.
- Poca consideración de la opinión del equipo de trabajo, por parte de las y los jefes de las áreas, en la toma de decisiones.
- Mostrar intolerancia a opiniones distintas.
- No comunicar dificultades en la realización de alguna actividad por miedo a alguna sanción o apatía.
- Falta de comunicación de parte de las y los funcionarios a las y los servidores respecto de los acuerdos tomados en los niveles de mayor jerarquía.
- Realizar las labores desvinculados de las demás áreas que intervienen en el proceso, provocando lentitud en el desarrollo del trabajo.
- Poco o nulo reconocimiento por parte de la entidad y/o los jefes inmediatos y superiores al esfuerzo de las y los trabajadores en diversas dimensiones.



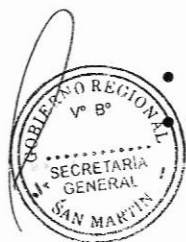
Manteniendo un comportamiento PROBO

Erradicando la obtención de ventajas indebidas

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

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Requerimiento o aceptación, directa o indirecta, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como regalos, favores, promesas o ventaja de parte de los ciudadanos para acelerar procedimientos administrativos, para recibir un mejor trato o evitar una situación adversa a sus intereses.
- Recibir regalos de beneficiarios/as de las prestaciones sociales como agradecimiento por el cumplimiento correcto de nuestra función o como forma de asegurar que las prestaciones sean correctamente entregadas o cualquier otra razón.
- Contratar personal por afinidad personal (política, amical, familiar, religiosa, entre otras) o por algún pago de favores políticos, sin considerar el mérito profesional de las y los postulantes al puesto.
- Realizar cobros a servicios a los que la ciudadanía debería poder acceder de forma gratuita. Direccionar directamente o participar en el direccionamiento de procesos de contratación de bienes y/o servicios a cambio de una ventaja indebida de cualquier naturaleza (tangibles o intangibles).
- Fraccionar requerimientos de bienes y/o servicios no contemplados en la normativa vigente, a fin de beneficiar a un tercero a cambio de una ventaja particular (o la promesa de esta).
- Participar en la simulación de competencia³ en cualquier proceso de selección de proveedores en la entidad.



Evitando el conflicto de intereses

Las acciones que ejecutamos y las decisiones que tomamos son en función de las responsabilidades y deberes que tenemos como servidoras y servidores públicos y nunca para nuestro propio beneficio o el de terceros. Tenemos claro que el conflicto de interés es una situación de riesgo razonable que surge cuando la o el servidor público tiene intereses de origen privado

³ La simulación de competencia se da cuando, en un proceso de contratación, se incluye la propuesta ficticia de una empresa o persona natural (depende del tipo de contratación), a fin de simular competencia en el proceso y favorecer a alguna empresa o persona en particular.

(familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios, entre otros) que podrían generar un incentivo para favorecer o, al menos, podría afectar su objetividad para adoptar una decisión sobre un tema que le compete.

En ese sentido, evitamos comprometernos en cualquier actividad que pueda afectar nuestra imparcialidad y estamos permanentemente alerta a cualquier actual o potencial conflicto de interés que se pueda producir.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Favorecimiento en el trámite de documentos internos, contratación de personal, aplicación de sanciones y capacitaciones a familiares o personas conocidas.
- Recibir capacitaciones, cursos, viajes o cualquier otro beneficio por parte de las empresas proveedoras.
- No transparentar situaciones riesgosas que configuran conflicto de intereses como, por ejemplo, las siguientes:
 - Si un integrante del Comité de Adquisiciones va a evaluar las propuestas de tres empresas, en una de las cuales su amigo, exsocio o familiar tiene participación.
 - Contratar a una empresa que ha beneficiado a la entidad en el pasado con donaciones.

Respetando el fin público de los bienes de la institución

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



Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Emplear los equipos o infraestructura de la institución en provecho propio, por ejemplo, en las siguientes formas:
 - Alquilar la infraestructura pública (p.ej. losas deportivas, auditorios) o equipos de la entidad (vehículos, material deportivo de los colegios, computadoras, impresoras) para actividades privadas sin autorización.
 - Emplear vehículos de la institución asignados para actividades oficiales en actividades personales.
 - Emplear los locales de las instituciones para agasajos personales o reuniones festivas, afectando la continuidad del servicio.
- Robo y pérdida de bienes de la institución.
- Venta o robo de los bienes que están destinados a ser distribuidos gratuitamente a la ciudadanía.

¿Dónde podemos reportar alguna conducta?

Cada una de nosotras y nosotros tiene el deber de participar en la prevención y reporte de faltas disciplinarias mediante su comunicación a la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios o a la Oficina de Gestión de las Personas. Todos los reportes son manejados con total confidencialidad y no se toleran represalias para aquellas o aquellos que reportan posibles faltas disciplinarias.



Referencias

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

