



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO

“CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO”

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Walter Amilcar Flores Choco	Jefe de la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética	16/08/2024	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL LURIGANCHO CHOSICA ABOG. WALTER AMILCAR FLORES CHOCO JEFE DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA (e)
	Elfer Arturo Lozano Huaman	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	16/08/2024	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO CHOSICA LIC. ELFER ARTURO LOZANO HUAMAN JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO (e)
Revisado por:	Adelfo Berrospi Chagua	Jefe de la Oficina de Planificación y Modernización del Estado	16/08/2024	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL LURIGANCHO CHOSICA Econ. Adelfo Berrospi Chagua JEFE DE LA OFICINA DE PLANIFICACION Y MODERNIZACION DEL ESTADO
	Walter Amilcar Flores Choco	Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	16/08/2024	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL LURIGANCHO CHOSICA ABOG. WALTER AMILCAR FLORES CHOCO JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA
Aprobado por:	José Luis Contreras Zapata	Gerente Municipal	16/08/2024	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL LURIGANCHO CHOSICA Dr. Ing. José Luis Contreras Zapata GERENTE MUNICIPAL

CONTROL DE CAMBIOS*

N°	Ítems	Descripción del Cambio	Versión	Fecha de Vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	

Comentarios a las Versiones

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LURIGANCHO

Índice

I. PRESENTACIÓN	5
II. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos	6
III. FINALIDAD	6
IV. ALCANCE	6
V. BASE LEGAL	7
LEY N° 29542	9
Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal ...	9
VI. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	11
6.1 Acto de corrupción	11
6.2 Administrado	11
6.3 Código	11
6.4 Conciencia	12
6.5 Conducta	12
6.6 Conflicto de Interés	12
6.7 Ética	12
6.8 Empleado Público. -	13
6.9 Funcionario	13
6.10 Integridad	13
6.11 Moral	13
6.12 Nombramiento o aceptación ilegal	14
6.13 Personal	14
6.14 Servidor Público	14
VII. DISPOSICIONES GENERALES - CODIGO DE ÉTICA	14
7.1 Misión Institucional	14
7.2 Valores Institucionales	14
7.3 Principios	15
7.4 Deberes	17
7.5 Prohibiciones	18
VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS – CÓDIGO DE CONDUCTA	19
8.1. ¿A Quién está dirigido el Código de Conducta?	19
8.2. Importancia del Código de Conducta	20
8.3. Conducta Esperada por parte de los servidores de la entidad	22
IX. PASOS PARA TOMAR UNA DECISIÓN ÉTICA	24
X. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	25

10.1. Órganos Competentes para la promoción Del Código De Ética Y Conducta de la Municipalidad Distrital De Lurigancho25

10.2. De las Infracciones y Sanciones25

XI. DISPOSICIONES FINALES.....27

11.1. La aplicación de las normas contenidas en el presente Código de Ética y Conducta, es independiente de las disposiciones establecidas en las normas laborales vigentes y otras de índole administrativa, civil o penal que corresponda.27

11.2. El presente Código de Ética y Conducta, se encontrará vigente a partir del día siguiente de su aprobación, mediante Resolución de Alcaldía27

11.3. En caso de presentar dudas aspectos no contemplados en este Código de Ética y Conducta, los servidores pueden hacer las consultas pertinentes a la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética.....27

11.4. La Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética, solicitará mensualmente a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, un reporte de la atención de denuncias por actos de infracción al presente Código, a fin de conocer el estado de las mismas y así promover la confianza de los administrados.....27

ANEXOS28



I. PRESENTACIÓN



El Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Lurigancho – Chosica; debe ser entendido como un conjunto de estándares y principios que guiarán y ordenarán la convivencia en nuestra entidad. En este sentido; el propósito es incidir en el comportamiento de los empleados para lograr fines y objetivos colectivos; por lo que, el presente código está compuesto por un conjunto de principios, valores y prohibiciones como normas generales de la LEY N° 28496 Ley del Código Ético de la Función Pública y sus modificaciones; los que proporcionan criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los empleados públicos, hacia un buen ejercicio de sus funciones. Por otro lado; en lo que respecta a la Conducta, hemos establecido, con la participación de cada una de las áreas orgánicas de la Municipalidad, reglas reales; por lo que, se establece lo que debe hacer y lo que no debe hacer un servidor. A diferencia del Código de Ética, que provee amplios principios de comportamiento; este documento precisa conductas específicas aceptables y no aceptables en el contexto y situaciones particulares de cada una de las áreas o unidades, en relación con sus valores organizacionales.



Finalmente, este Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, intentará convertirse en un instrumento de ayuda y consulta, frente a los dilemas éticos, que muy frecuentemente se hacen los servidores públicos. Es así que presentaremos una serie de pautas de conductas a manera de ejemplo, las cuales contribuirán a prestar un servicio eficiente en la administración pública, dejando de lado prácticas no deseables y a veces corruptas, con el único ánimo de ser una institución íntegra y ética.

II. OBJETIVOS



2.1 Objetivo General

Establecer un instrumento que regule y promueva en los empleados públicos (EE.PP.)¹ de la entidad, un actuar transparente, eficiente y ético; según la normatividad vigente.



2.2 Objetivos Específicos

- a. Implantar normas de conducta en el todos los EE.PP.² en ejercicio que presten servicios en nombre de la Municipalidad Distrital de Lurigancho hacia la comunidad.
- b. Promover actividades que incentiven al buen comportamiento ético profesional en los EE.PP.³ de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.
- c. Verificar el comportamiento esperado de todo el personal en ejercicio, en base a los valores institucionales de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.



III. FINALIDAD

El presente Código de Ética y Conducta, tiene por finalidad fortalecer y consolidar una cultura de integridad y ética al interior de la municipalidad; a través de una noción clara sobre los valores institucionales y principios éticos, los que deben ser puesto en práctica en nuestra labor diaria.



IV. ALCANCE

El presente Código es aplicable a todos los EE.PP.⁴ en general, que presten servicio en la Municipalidad Distrital de Lurigancho, independientemente de su tipo de vinculación o



¹ LEY N° 28496 Artículo 4.- Empleado público

4.1 Para los efectos del presente Código se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado.

² Ibidem.

³ Idem.

⁴ v. punto VI. Definición de Términos



modalidad de contratación; los cuales, deben cumplir con el comportamiento ético señalado en el presente Código de Ética y Conducta.

BASE LEGAL

N°	NORMA LEGAL	REFERENCIA APLICABLE
1	Constitución Política del Perú de 1993	Artículo 191.- Órganos del Gobierno local
2	Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 y sus modificatorias	ARTÍCULO VIII.- APLICACIÓN DE LEYES GENERALES Y POLITICAS Y PLANES NACIONALES Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo.
3	LEY N° 27815 Ley del Código Ético de la Función Pública y sus Modificaciones	De conformidad con la Única Disposición Complementaria de la Ley N° 28496 , publicada el 16 de abril de 2005, toda referencia al " servidor público " en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, se entenderá efectuada a la nueva denominación de " empleado público ", según la Ley Marco del Empleo Público, Ley N°28175.



4	<p style="text-align: center;">LEY N° 26771,</p> <p>Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco y su modificatoria</p>	<p>“Artículo 1, modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 31299, señala: Los funcionarios, directivos y servidores públicos, y/o personal de confianza de las entidades y reparticiones públicas conformantes del Sector Público Nacional, así como de las empresas del Estado, que gozan de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección se encuentran prohibidos de nombrar, contratar o inducir a otro a hacerlo en su entidad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, por razón de matrimonio, unión de hecho, convivencia o ser progenitores de sus hijos. Para los efectos de la presente ley, el parentesco por afinidad se entiende también respecto del concubino, conviviente y progenitor del hijo.</p> <p>“Extiéndase la prohibición a la suscripción de contratos de locación de servicios, contratos de consultoría y otros de naturaleza similar”.</p>
5	<p style="text-align: center;">LEY N° 28024</p> <p>Ley que regula la gestión de interés en la administración pública.</p>	<p>Artículo 1 modificado por la Sexta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1353.</p> <p>Artículo 1.- Objeto y fines</p> <p>La presente Ley regula la gestión de intereses en el ámbito de la administración pública, entendida como una actividad lícita de promoción de intereses legítimos propios o de terceros, sea de carácter individual, sectorial o institucional en el proceso de toma de decisiones públicas, con la finalidad de asegurar la transparencia en las acciones del Estado.</p>
6	<p style="text-align: center;">LEY N° 31227</p> <p>Ley que transfiere a la CGR la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la D.J de Intereses de autoridades,</p>	<p>Artículo 1.- Objeto</p> <p>La presente ley tiene como objeto derogar el Decreto de Urgencia 020-2019 para establecer que la declaración jurada de intereses de las autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, como instrumento para la detección y prevención de conflictos de intereses y requisito indispensable para el ejercicio del cargo o función pública, se presenta ante el sistema de la Contraloría General de la República.</p> <p>Artículo 2. Obligatoriedad de la presentación de la declaración jurada de intereses</p>

 	<p>servidores y candidatos a cargos públicos.</p>	<p>2.1. Dispónese la presentación obligatoria ante el sistema de la Contraloría General de la República de la declaración jurada de intereses por parte de los sujetos obligados señalados en el artículo 3 de la presente norma, independientemente del régimen laboral o contractual en el que se encuentren en las entidades de la administración pública, (...)"</p> <p>2.2. La declaración jurada de intereses es un documento de carácter público cuya presentación constituye requisito indispensable para el ejercicio del cargo o función pública y demás situaciones que regula la presente ley."</p>
 	<p>7</p> <p>LEY N° 30057 Ley del Servicio Civil y sus modificaciones</p>	<p>Ley que tiene el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado.</p> <p>Artículo III. Principios de la Ley del Servicio Civil</p> <p>Son principios de la Ley del Servicio Civil:</p> <p>(...)</p> <p>1) Probidad y ética pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública. (...)"</p>
 	<p>8</p> <p>LEY N° 29542 Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal</p>	<p>Artículo 1.- Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene el objeto de proteger y otorgar beneficios a los funcionarios y servidores públicos, o a cualquier ciudadano, que denuncien en forma sustentada la realización de hechos arbitrarios o ilegales que ocurran en cualquier entidad pública y que puedan ser investigados o sancionados administrativamente.</p>
 	<p>9</p>	<p>Artículo 1.- Ámbito de Aplicación</p> <p>Para efectos de la Ley y el presente Reglamento, entiéndase que el término "Entidad" comprende a todos los órganos y organismos del Estado.</p> <p>Artículo 2.- CONFIGURACIÓN DEL ACTO DE NEPOTISMO</p>

  	<p align="center">DECRETO SUPREMO N° 021-2000-PCM</p> <p>Aprueban el 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 su modificatoria.</p>	<p>Se configura el acto de nepotismo, descrito en el Artículo 1 de la Ley cuando los funcionarios de dirección y/o personal de confianza de la Entidad ejerzan su facultad de nombramiento y contratación de personal respecto de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio; o cuando los funcionarios descritos precedentemente ejerzan injerencia directa o indirecta en el nombramiento y contratación de personal. (...)</p> <p>No configura acto de nepotismo la renovación de contratos de servicios no personales preexistentes, realizados de acuerdo a la normatividad sobre contrataciones y adquisiciones del Sector Público.”</p>
 	<p align="center">DECRETO SUPREMO N° 040- 2014-PCM</p> <p>10 Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y Artículo modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 085-2021-PCM y modificatoria.</p>	<p>Artículo III modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 085-2021-PCM.</p> <p>Artículo III.- Ámbito del servicio civil El servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren; y, se rige bajo los enfoques de interculturalidad, integridad, género y derechos humanos, desarrollados en instrumentos trabajados de forma conjunta con los sectores competente.</p>
 	<p align="center">DECRETO SUPREMO N° 092- 2017-PCM,</p> <p>11 Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción</p>	<p>Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la presente norma. También es de obligatorio cumplimiento para el sector.</p>
	<p align="center">Decreto Supremo N° 042-2018- PCM,</p> <p>10</p>	<p>Artículo 1.- Objeto y finalidad Establecer medidas en materia de integridad pública con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los</p>

	Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.	servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.
11	Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.	Artículo III.- Finalidad La presente Ley tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e intereses de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general.
12	ORDENANZA N°345-2023- MDL, aprobación del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.	Artículo 59° La Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética, es un órgano de apoyo de la Alcaldía encargado de monitorear y evaluar el cumplimiento de las políticas de la integridad, anticorrupción y ética institucional con el fin de garantizar la continuidad, calidad y mejora de la prestación de servicios...

VI. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- 6.1 Acto de corrupción.** -Describe 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, de carácter económico o no económico.
- 6.2 Administrado.** - Ciudadano o entidad que tiene relación directa con la MDL en el marco de expedientes o actuaciones administrativas de cualquier clase en las que tiene interés.
- 6.3 Código.** - Se puede entender como un conjunto de estándares y principios para guiar, ordenar y así facilitar la convivencia en una colectividad. En este sentido, el propósito de los códigos es incidir en el comportamiento de los individuos para lograr fines colectivos.



6.3.1. **Código de Ética.** – El Código de Ética es una herramienta que proporciona criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los empleados públicos⁵ hacia un buen ejercicio de sus funciones.



6.3.2. **Código de Conducta.** - El Código de Conducta es un documento que expresa las prácticas y el comportamiento de una persona, requeridos o restringidos como condición para convertirse en miembro de la organización o profesión. El código establece las reglas reales, por lo que establece lo que debe hacer y lo que no debe hacer, en este caso, los empleados públicos.



6.4 **Conciencia.** - Conocimiento del bien y del mal que permite a la persona enjuiciar moralmente la realidad y los actos, especialmente los propios. En síntesis, es tener la capacidad de poder dar cuenta de la realidad.



6.4.1 **Conciencia Moral.** - Es la capacidad de reflexión del ser humano sobre aquello que es correcto en relación con el obrar

6.5 **Conducta.** - Manera con que las personas se comportan en su vida y acciones.



6.5.1 **Conducta Moral.** - Es el conjunto de actitudes y comportamientos por los que el individuo, en conciencia, se ve obligado a responder mediante una justificación responsable: no solo evitar el mal, sino hacer el bien.



6.6 **Conflicto de Interés.** - Es toda situación o evento en que los intereses personales del servidor se encuentran en oposición con los intereses públicos; así como cuando éstos interfieren con los deberes laborales que les competen, o los lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al real cumplimiento de sus responsabilidades.



6.7 **Ética.** - La ética, **estudia la moral** y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad, en base a **NORMAS**.



6.7.1 **La ética personal** implica tomar decisiones éticas en nuestra vida diaria, considerando cómo nuestras acciones afectan a nosotros mismos y a los demás.

6.7.2 **La ética pública**, se refiere a la ética en el ámbito de la vida política y comunitaria, donde se busca el fortalecimiento de las relaciones sociales, la justicia y el bienestar colectivo.

6.8 **Empleado Público.** - Todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado⁶.

6.9 **Funcionario.** - Un funcionario es quien desempeña profesionalmente un empleo público. Los funcionarios participan en la administración pública o de gobierno; y acceden a su condición a través de elección, nombramiento, selección o empleo. Por lo tanto, la denominación es de Funcionario Público o Servidor Público.

6.10 **Integridad.** - Es la práctica de ser una persona honesta, respetuosa, adherirse a nuestros valores y tomar sistemáticamente decisiones positivas, incluso cuando nadie esté mirando.

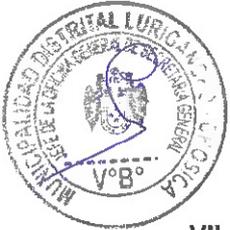
6.11 **Moral.** - Pertenece o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar, en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, colectivo orientado a un valor vigente en la sociedad.

6.11.1 **Inmoral.** Es algo contrario a una visión de la moralidad específica. Lo inmoral rompe las reglas de la moral, contradice sus visiones y desobedece sus mandatos.

6.11.2 **Amoral.** Dicho de una persona: Desprovista de sentido moral.



6.12 Nombramiento o aceptación ilegal: Referente al nombramiento que hace un funcionario o servidor de una persona que no cumple con los requisitos legales para desempeñarse en un determinado cargo.



6.13 Personal. - Los Empleados Públicos (EE.PP.) de la Municipalidad Distrital del Lurigancho (MDL)

6.14 Servidor Público. - Es equivalente a Empleado Público⁷.

VII. DISPOSICIONES GENERALES - CODIGO DE ÉTICA



7.1 Misión Institucional.

La Misión Institucional de la Municipalidad Distrital de Lurigancho es:

“Promover el desarrollo integral y sostenible, brindando servicios y públicos de calidad en favor de la población del Distrito de Lurigancho, mediante una Gestión Inclusiva, Transparente, Eficiente y Eficaz”⁸



7.2 Valores Institucionales.

Los valores institucionales⁹ que fomenta la Municipalidad Distrital de Lurigancho - MDL en todos los Empleados Públicos -EE.PP. son:



7.2.1 Servicio Público. – Se comprende como todas aquellas actividades llevadas a cabo por los órganos de la MDL, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de los administrados, garantizando la igualdad entre ellos.



7.2.2 Honestidad. – Se concibe como el actuar con rectitud, procurando satisfacer el interés sobre el interés personal o institucional; por lo que, se deben administrar los



⁷ v. 7.8
PEI 2023-2027, Aprobado por R.A N°362-2023/MDL
idem.



recursos de acuerdo a su función y no usar su cargo para obtener beneficios personales.



7.2.3 Igualdad y Equidad. – Se tiene por Igualdad, al compromiso de brindar un trato igualitario, a todas las personas, sin distinción alguna. Y por equidad, otorgar un trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las condiciones y características específicas; en suma, dándole a cada quien lo que le corresponda.



7.2.4 Transparencia. – Se pone a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la gestión a través de los medios y procedimientos que establezca la legislación.



7.3 Principios

Los empleados públicos ¹⁰que prestan servicios en nombre de la Municipalidad de Lurigancho, asumen con sentido de pertenencia los siguientes principios.¹¹



a) **Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las 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.



b) **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por si o por interpósita persona

c) **Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.



¹⁰ LEY N° 28496 Artículo 4.- Empleado público
¹¹ LEY N° 27815 Ley del Código Ético de la Función Pública y sus Modificaciones Cap.II, art.6, núm 6.1 principios



- d) **Idoneidad:** Entendida como 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
- e) **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.
- f) **Lealtad y obediencia:** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución
- g) **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.
- h) **Lealtad al Estado de Derecho:** El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.
- i) **Trabajo en equipo:** Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Implica la atención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos y no de forma individual o competitiva.

7.4 Deberes

Los Empleados de la Municipalidad Distrital de Lurigancho tienen la convicción de actuar dentro de los siguientes deberes¹²:

- a) **Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
- b) **Transparencia:** Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.
- c) **Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- d) **Ejercicio Adecuado del Cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
- e) **Uso Adecuado de los Bienes del Estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

¹² Op.cit 6.2 deberes.



f) **Responsabilidad:** Todo empleado público, debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

7.5 Prohibiciones



El Empleado Público de la Municipalidad Distrital de Lurigancho-MDL, debe de actuar de acuerdo a lo establecido en las normas vigentes¹³. Por lo que está prohibido de:

- 
- 
- 
- 
- 
- a) **Conflicto de interés:** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
 - b) **Obtener ventajas indebidas:** Hacer uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia para obtener beneficios propios y/o para otras personas.
 - d) **Realizar Actividades de Proselitismo Político:** La utilización de las funciones, infraestructura, bienes y recursos de la institución a favor o en contra de candidatos o partidos políticos.
 - e) **Hacer mal uso de información privilegiada:** Hacer uso de información privilegiada, obtenida en el desarrollo de sus funciones y/o cargos que desempeña, para sacar provecho o beneficio económico.

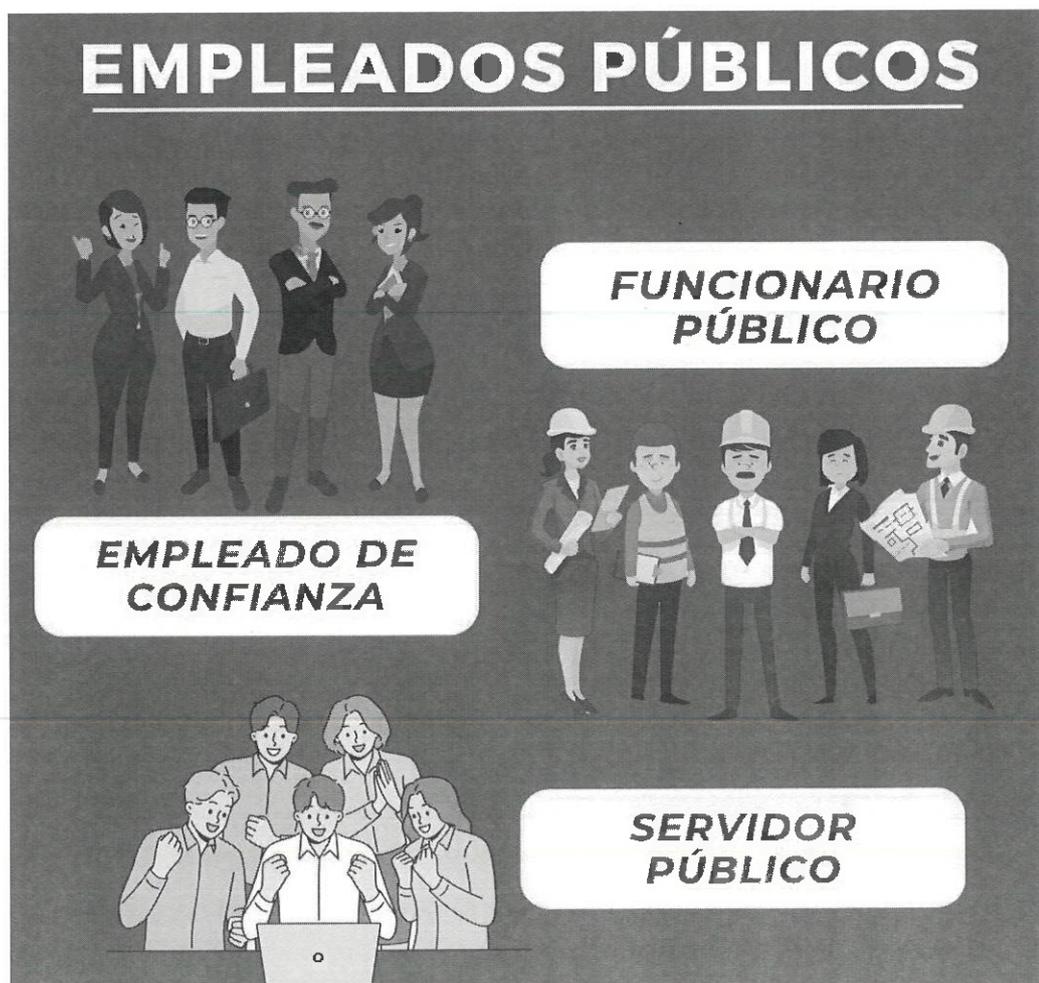
¹³ V. LEY Nº 28496 , Cap.II, Art.8

f) Presionar, Amenazar y/o Acosar: Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS – CÓDIGO DE CONDUCTA

8.1. ¿A Quién está dirigido el Código de Conducta¹⁴?

El Código de Conducta está dirigido a todos los Empleados Públicos¹⁵: funcionario público, empleado de confianza y servidor público en general, que cumplen una función dentro de la Municipalidad Distrital de Lurigancho - MDL, independientemente del vínculo laboral o modalidad contractual a la cual estén sujetos.



v. el subnumeral 6.3.2 del cap. vi
El Art. 4º de la Ley 28175

8.2. Importancia del Código de Conducta¹⁶

El Código de Conducta es importante para:

- a) Interiorizar cada uno de los valores institucionales; los cuales se verán reflejados en el actuar de cada uno de los Empleados dentro de la Municipalidad.

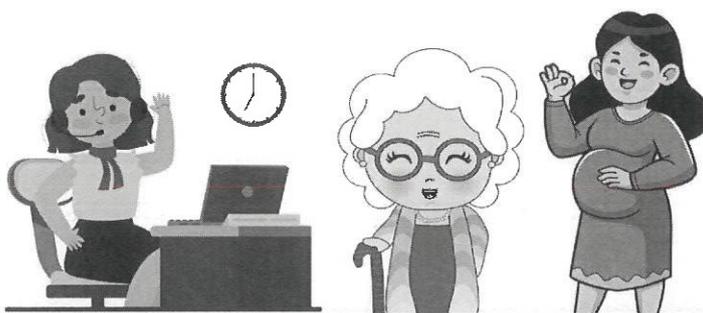
NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES



Idem.

- b) Establecer tipos de conductas esperadas, por parte de todos los empleados públicos, en el ejercicio de sus funciones.

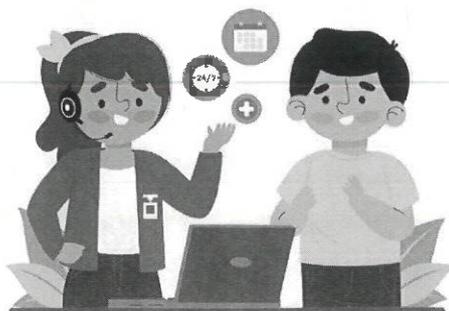
ALGUNAS CONDUCTAS ESPERADAS



TRATAMOS A TODOS POR IGUAL



SOMOS EFICIENTES Y EFICACES



BUSCAMOS SATISFACER A LOS USUARIOS



8.3. Conducta Esperada por parte de los servidores de la entidad

Las conductas esperadas se derivan de los Valores Institucionales¹⁷ vigentes:

VALOR	SERVICIO PÚBLICO
Definición	Se comprende como todas aquellas actividades llevadas a cabo por los órganos de la MDL, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de los administrados, garantizando la igualdad entre ellos.
Conducta Esperada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestamos servicios en los horarios establecidos. 2. Actuamos con predisposición y respeto. 3. Tratamos de manera servicial y diligente. 4. Mostramos eficiencia y eficacia

VALOR	HONESTIDAD
Definición	Se concibe como el actuar con rectitud, procurando satisfacer el interés sobre el interés personal o institucional; por lo que, se deben administrar los recursos de acuerdo a su función y no usar su cargo para obtener beneficios personales
Conducta Esperada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decimos y defendemos la verdad bajo cualquier circunstancia 2. Realizamos bien nuestras funciones, sin esperar nada a cambio. 3. Reconocemos nuestros errores y los emendamos 4. Inspiramos a los usuarios a actuar con rectitud, probidad y honradez.

VALOR	TRANSPARENCIA
Definición	Se pone a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la gestión a través de los medios y procedimientos que establezca la legislación.
Conducta Esperada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitamos de forma clara y accesible información sobre el funcionamiento de la MDL. 2. Informamos en los portales, sobre el empleo de los fondos públicos. 3. Brindamos la información solicitada, a través de los canales establecidos por la norma. 4. Damos, a los usuarios, una información clara, comprensible, sin adornos innecesarios que puedan generar duda.

VALOR	IGUALDAD Y EQUIDAD
Definición	Se tiene por Igualdad, al compromiso de brindar un trato igualitario, a todas las personas, sin distinción alguna. Y por equidad, otorgar un trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las condiciones y características específicas; en suma, dándole a cada quien lo que le corresponda.
Conducta Esperada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atendemos con igual trato a todas las personas, sin discriminación, de edad, sexo o condición social. 2. Escuchamos las peticiones y reclamos de todos los usuarios 3. Damos una atención preferencial a los adultos mayores y personas con discapacidad. 4. Evaluamos las necesidades de cada uno de los usuarios para prestarle solución.

IX. PASOS PARA TOMAR UNA DECISIÓN ÉTICA

Como se trata de la toma de decisiones éticas en la administración pública; hemos tomado como referencia los pasos sugeridos por SERVIR¹⁸,



1. Identifica las normas jurídicas relevantes

2. Si la norma es clara y la falta es clara; entonces, se debe aplicar la norma de manera directa.

3. Si la norma tiene diversas interpretaciones o entra en conflicto con otras normas, o cuando su aplicación irreflexiva pueda generar daños, se debe evaluar los deberes y obligaciones de tu función.

Si se nos presenta un dilema dar una solución; entonces, debemos :

**4. * Identifica la naturaleza del problema ético.
* Identifica a los afectados y sus motivos.
* Genera posibles alternativas de solución.
* Considera las dificultades de poner en práctica dichas alternativas.**

5. Finalmente, elegir la mejor opción y proporcionar una explicación razonada de a decisión tomada

¹⁸ Tomado como referencia del Código del Código de Conducta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil Servir, 2022.p.11

X. **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

10.1. Órganos Competentes para la promoción Del Código De Ética Y Conducta de la Municipalidad Distrital De Lurigancho

10.1.1 Oficina de Gestión de Recursos Humanos

La oficina de Gestión 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 Lurigancho -MDL.

10.1.2 Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética.

La Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética es la responsable de promover las acciones orientadas al fomento de una cultura de ética, a través de capacitaciones permanentes del presente Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

10.2. De las Infracciones y Sanciones

El cumplimiento de los principios y deberes; así como el incurrir en las prohibiciones previstas en la norma, constituye infracción que genera responsabilidad pasible de sanción, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, y modificatorias, y su Reglamento la que será determinada conforme a las disposiciones de la materia y demás normas aplicables. El procedimiento administrativo disciplinario mediante el cual se determina aplica la sanción correspondiente a las infracciones referidas, se efectúa de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057; la Directiva N° 02-2015 SERVIR/GPGSC y demás disposiciones complementarias. Las sanciones aplicables no eximen de las

responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad vigente.

10.3. De las Denuncias y las Medidas de Protección

Todo el personal de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, se encuentra en la obligación de comunicar los actos contrarios a los 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, por cualquiera de las modalidades implementadas, por nuestra Municipalidad¹⁹, la cual será atendida por la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética- OIAE.

Esta Directiva, también contempla las medidas de protección, de ser necesario; así lo establece la normativa vigente. Por ende, las medidas de protección están orientadas a resguardar el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y de los testigos de actos de corrupción. Su vigencia se extiende mientras dure el peligro que las motiva y, ante su solicitud, le corresponde a la OIAE evaluarlas y otorgarlas en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

En ningún caso, la presentación de una 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 la relación contractual o laboral con la Municipalidad Distrital de Lurigancho.

Está 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.

¹⁹ Directiva N° 003-2024-MDL/GM / RGM N°042-2024-MDL/GM

XI. DISPOSICIONES FINALES

- 11.1. La aplicación de las normas contenidas en el presente Código de Ética y Conducta, es independiente de las disposiciones establecidas en las normas laborales vigentes y otras de índole administrativa, civil o penal que corresponda.
- 11.2. El presente Código de Ética y Conducta, se encontrará vigente a partir del día siguiente de su aprobación, mediante Resolución de Alcaldía.
- 11.3. En caso de presentar dudas aspectos no contemplados en este Código de Ética y Conducta, los servidores pueden hacer las consultas pertinentes a la Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética.
- 11.4. La Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética, solicitará mensualmente a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, un reporte de la atención de denuncias por actos de infracción al presente Código, a fin de conocer el estado de las mismas y así promover la confianza de los administrados.





VII. ANEXOS

ANEXO 1: UNIDADES ORGÁNICAS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES

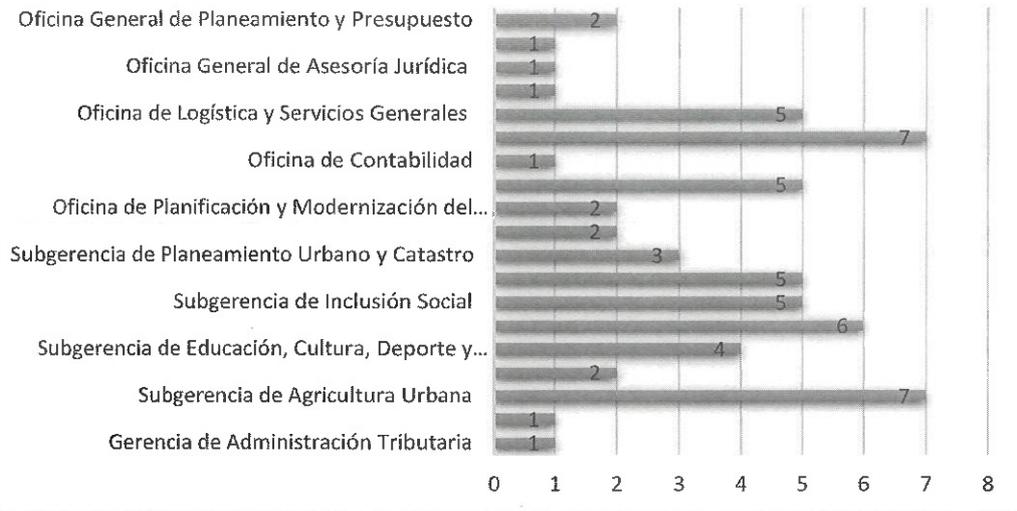
1. PARTICIPANTES



UNIDAD ORGÁNICA	N° de participantes
Gerencia de Administración Tributaria	1
Gerencia de Educación y Desarrollo Humano	1
Subgerencia de Agricultura Urbana	7
Subgerencia de Defensa Civil, Prevención, Reducción y Reconstrucción	2
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud	4
Subgerencia de Fiscalización Administrativa	6
Subgerencia de Inclusión Social	5
Subgerencia de Obras Privadas	5
Subgerencia de Planeamiento Urbano y Catastro	3
Subgerencia de Servicios Hidráulicos	2
Oficina de Planificación y Modernización del Estado	2
Oficina de Gestión de Recursos Humanos	5
Oficina de Contabilidad	1
Oficina de Gestión de Gobierno Digital	7
Oficina de Logística y Servicios Generales	6
Oficina de Presupuesto e Inversiones	1
Oficina General de Asesoría Jurídica	1
Oficina de Integridad, Anticorrupción y Ética	1
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	2
TOTAL	62



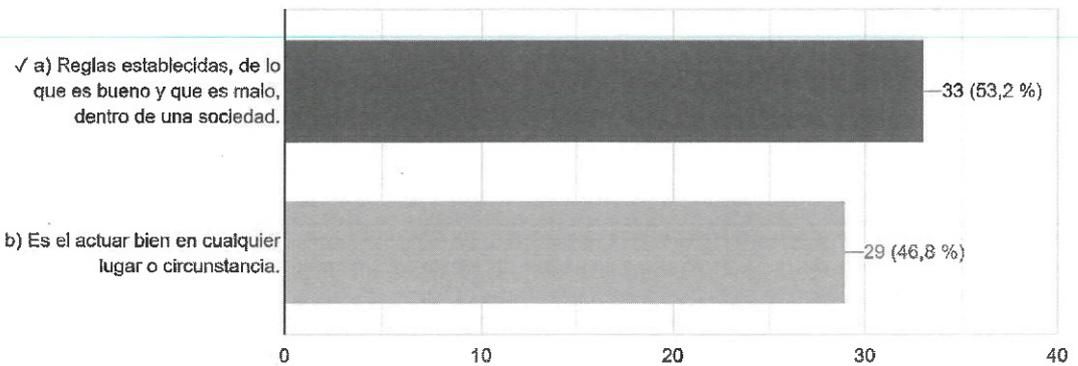
PARTICIPACIÓN DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE LA MDL



2. PRUEBA EXPLORATORIA SOBRE ETICA, MORAL, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

1. ¿Qué es la Ética?

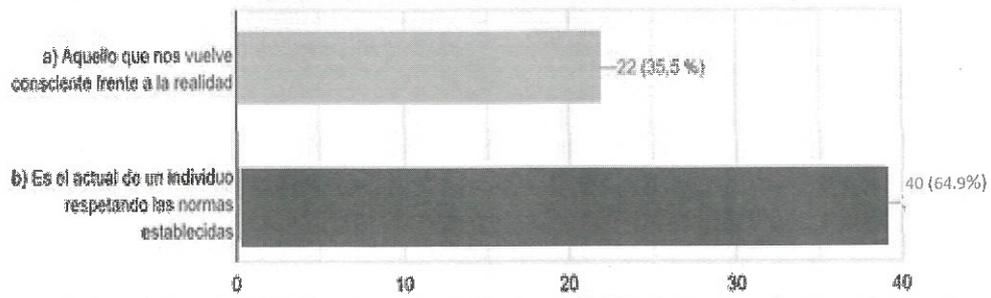
33 de 62 respuestas correctas



En la Pregunta sobre que es la Ética, el 53,2 %, lo que representa a unas 33 personas, marcaron la respuesta correcta, frente a un 46.8%, lo que representa unas 29 personas. Por lo que; se colige, que el concepto ético es algo que debe ser trabajado y aclarado; pues, suele haber una confusión entre ética y moral.

2. ¿Qué es la Moral?

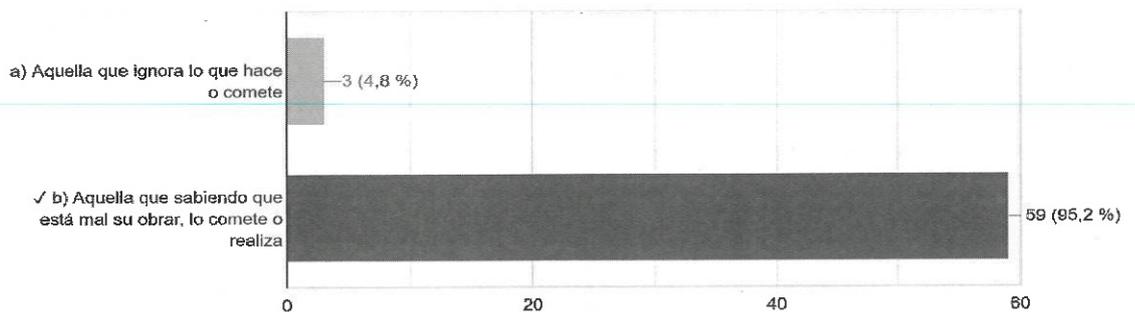
1 de 62 respuestas correctas



En la Pregunta sobre que es la Moral, el 64,29 %, lo que representa a unas 40 personas, marcaron la respuesta correcta; frente a un 35.5 % lo que representa unas 22 personas. Aquí podemos deducir, que sucede casi el mismo caso que la pregunta 1, es decir, suele haber confusión con las definiciones de Ética y moral.

3. Podemos decir que una persona inmoral es:

59 de 62 respuestas correctas

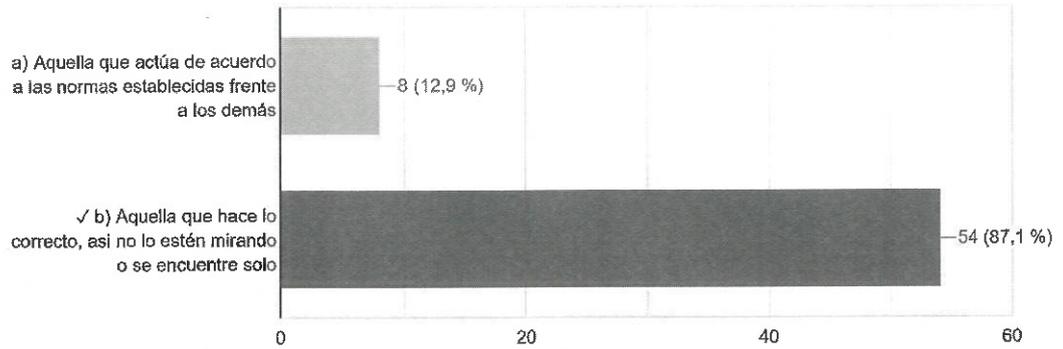


En la Pregunta sobre que es una persona inmoral, casi en su totalidad de los participantes; es decir, de un total de 62 personas, 59 personas (95.2%) responde de manera correcta. Lo que nos dice, que los Empleados Públicos de la MDL, tienen claro el concepto y definición de inmoralidad.



4. ¿Qué es una persona Integra?

54 de 62 respuestas correctas

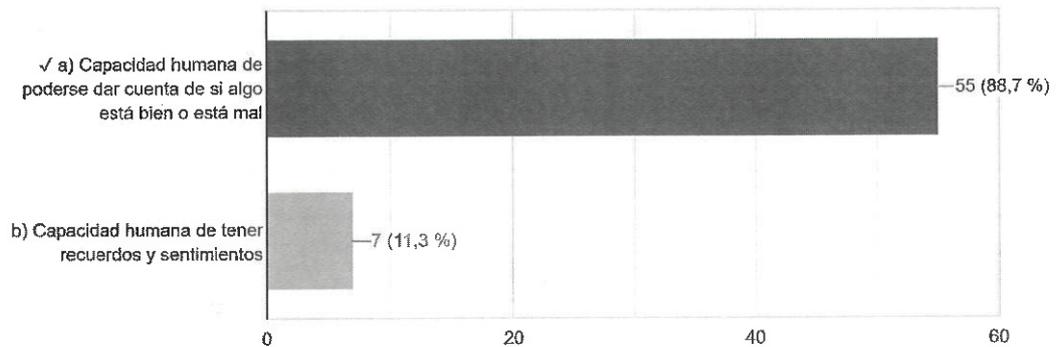


En esta pregunta, un gran número de participantes, el 87.1% lo que representa a 54 personas, reconocen el concepto de persona íntegra, quizá por oposición al concepto inmoral; pero es algo que, debemos valorar y trabajar en la toma de conciencia del actuar de manera íntegra, más allá de comprender un concepto.



5. ¿Qué entiende por Consciencia?

55 de 62 respuestas correctas



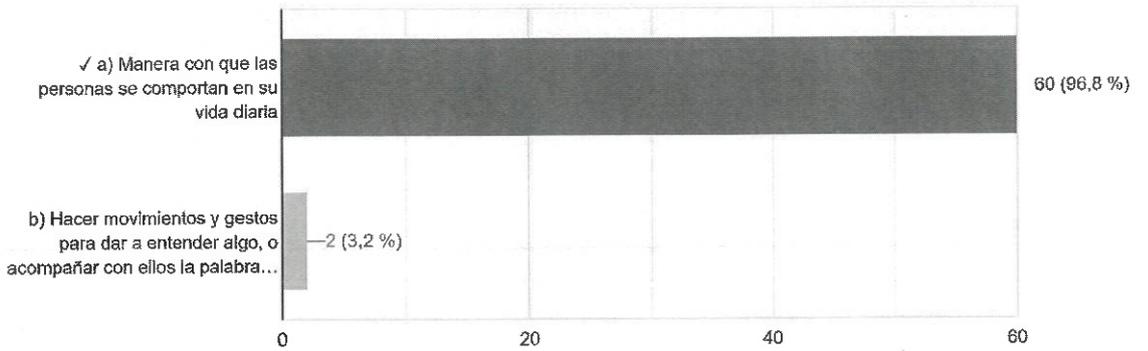
En esta pregunta, la respuesta no es tan sencilla; pues, existe una gran confusión entre consciencia y conciencia; pero también en cierto, que, en muchos de los casos, podrían funcionar como sinónimas. Siendo este el punto; podemos decir, que el 88.7%, tiene claro el concepto de una persona consciente.





6. ¿Cuál sería una buena definición de CONDUCTA?

60 de 62 respuestas correctas

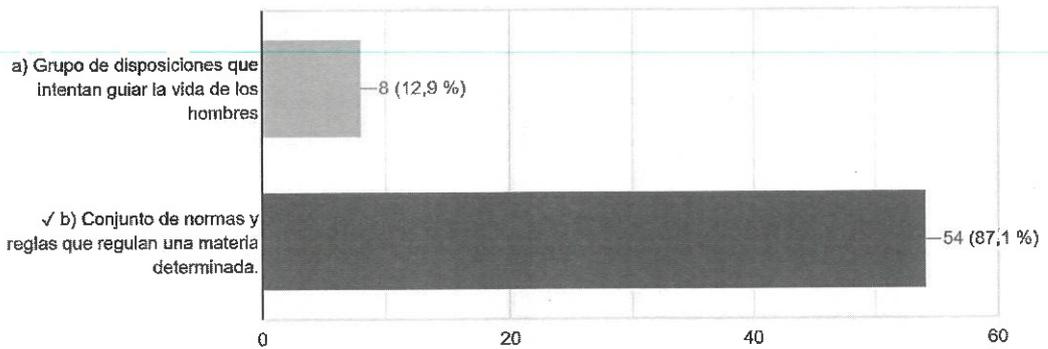


El concepto CONDUCTA, es algo que lo tienen muy presente y muy bien definido. Aquí 60 participantes de 62 marcaron la respuesta correcta. Lo cual, facilita el trabajo de capacitación; pues la finalidad es poder construir un código de conducta.



7. ¿Qué entiende por Código?

54 de 62 respuestas correctas



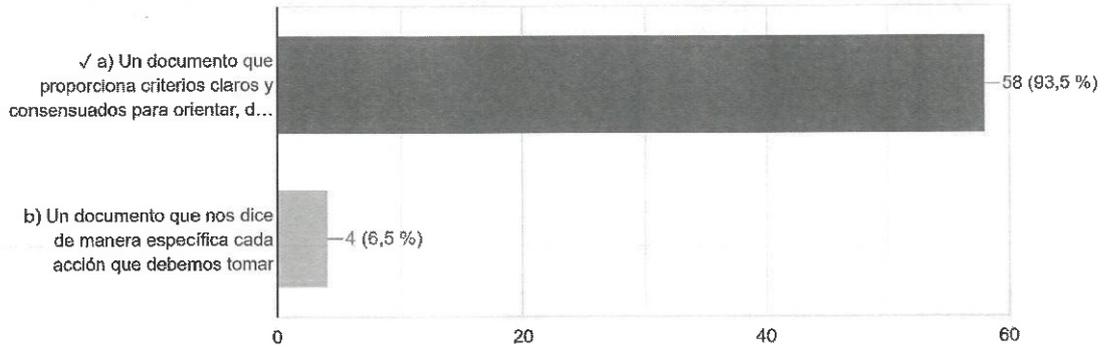
Podemos afirmar, que el 87.1% (54 participantes), manejan el concepto de CODIGO; lo cual, de alguna manera, facilita el trabajo, pues tenemos como finalidad la construcción de un CÓDIGO DE CONDUCTA.





8. ¿Qué entiende usted por un Código de Ética?

58 de 62 respuestas correctas

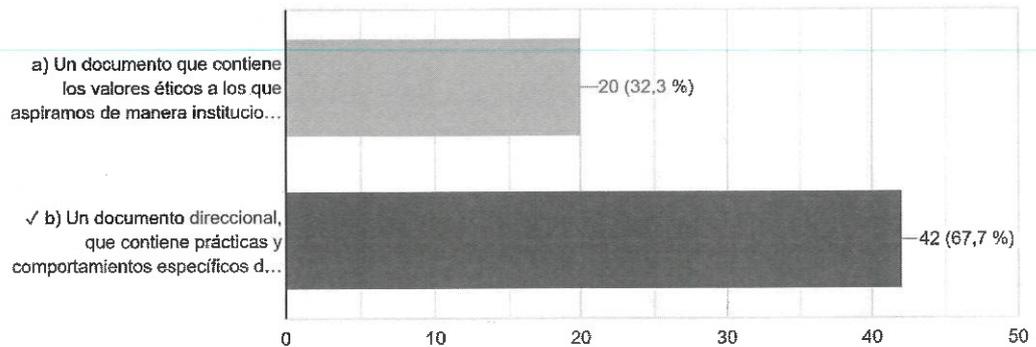


Lo que detalla los resultados de la pregunta, sobre el Código de Ética, es el claro conocimiento por parte de los participantes; así lo demuestra el 93.5% quienes marcaron la respuesta correcta.



9. ¿Qué entender usted por Código de Conducta?

42 de 62 respuestas correctas

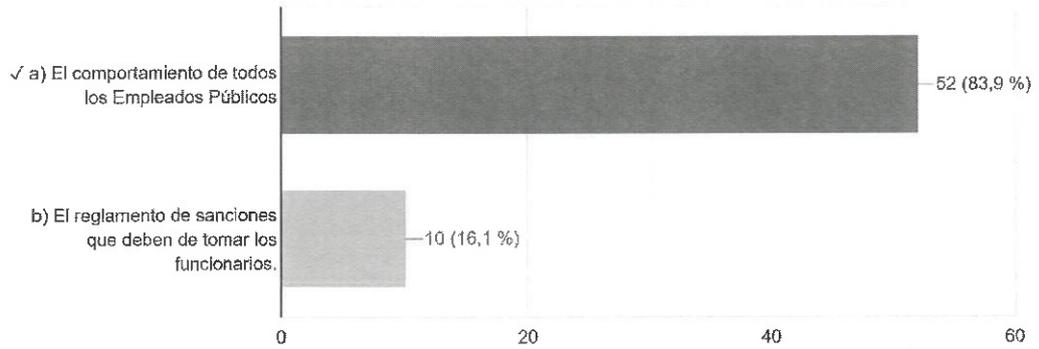


Por el número de respuestas bien contestadas, podemos afirmar, que el 67.7% de los participantes, si tiene conocimiento sobre que es un Código de Conducta; pero no podemos dejar de lado a ese 32,3 % que no acertó; por lo que, se debería reforzar, a través de un flyer o infograma, tal concepto.





10. ¿Cuál es la función principal del Código de Conducta dentro de la Institución Municipal?
52 de 62 respuestas correctas



Con esta última pregunta, podemos apreciar que el 83.9%, del personal participante, marcó la respuesta correcta. Con lo que se puede afirmar que, la mayoría de servidores de la MDL conoce la función principal de un código de conducta.



Finalmente, concluimos que, el análisis realizado a partir de las respuestas obtenidas, de la evaluación exploratoria realizada a los 62 participantes, de las distintas áreas orgánicas de la MDL, en relación a los conocimientos previos sobre temas como ética, moral, conciencia, integridad, código y conducta, resulta altamente satisfactorio; ya que, el 81.81%; evidencia tener conocimientos previos, lo que permitirá poder desarrollar de manera transversal el código de conducta.



ANEXO 2

CONDUCTAS ESPERADAS (Cada participante desarrolló 5 conductas esperadas)



VALOR	SERVICIO PÚBLICO
Definición	Se comprende como todas aquellas actividades llevadas a cabo por los órganos de la MDL, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de los administrados, garantizando la igualdad entre ellos.
Conducta Esperada	1. 2. 3. 4. 5.



VALOR	HONESTIDAD
Definición	Se concibe como el actuar con rectitud, procurando satisfacer el interés sobre el interés personal o institucional; por lo que, se deben administrar los recursos de acuerdo a su función y no usar su cargo para obtener beneficios personales
Conducta Esperada	1. 2. 3. 4. 5.





VALOR	TRANSPARENCIA
Definición	Se pone a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la gestión a través de los medios y procedimientos que establezca la legislación
Conducta Esperada	1. 2. 3. 4. 5.

VALOR	IGUALDAD Y EQUIDAD
Definición	Se tiene por igualdad, al compromiso de brindar un trato igualitario, a todas las personas, sin distinción alguna. Y por equidad, otorgar un trato justo a las personas, a partir del reconocimiento de las condiciones y características específicas; en suma, dándole a cada quien lo que le corresponda.
Conducta Esperada	1. 2. 3. 4. 5.