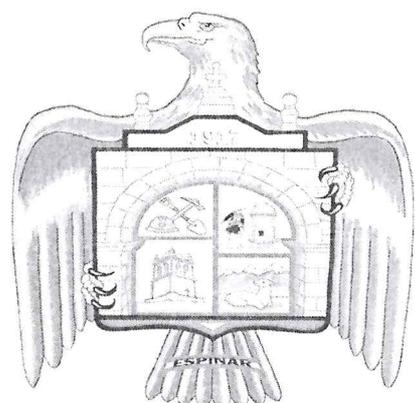




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR
CUSCO - ESPINAR



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA
DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR
Gestión 2023 - 2026

Kuska llagtanchiswan llank'asun



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CPC. CLUDY ROSMERY LAGUNA CCAPA

CONCEJO MUNICIPAL

MG. JULIO CONSTANTINO MOLLOHUANCA CRUZ

SRTA. MARLENY NIFLA LLASA

PROF. APOLINARIO PFACSI HUILLCA

LIC. NUTR. IVETT ARIANA KANA MAGAÑO

BACH. ING. JESUS PERCY HOLGUINO HUISA

C.P.C. CARMEN YENY VARGAS CCOLQQUE

LIC. ED. DENISSE GINA APAZA ALFARO

BACH. ED. RONNY RAFAEL BARRA CHOQUE

MG. MARIBEL ALVAREZ CUTIPA

GERENCIAS Y DIRECCIONES:

Gerencia Municipal

Oficina General de Administración

Oficina General de Asesoría Jurídica

Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Gerencia de Administración Tributaria y Fiscalización

Gerencia de Desarrollo Económico

Gerencia de Desarrollo Territorial y Proyectos

Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Municipales

Gerencia de Desarrollo Social

Oficina de Administración Financiera

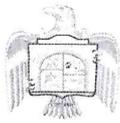
Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Oficina de Abastecimiento

Oficina de Tecnologías de Información

Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones

Oficina de Presupuesto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

INDICE

1. OBJETIVO	4
2. FINALIDAD	4
3. BASE LEGAL	4
4. ALCANCE	5
5. RESPONSABILIDAD	5
6. VIGENCIA	6
7. DISPOSICIONES GENERALES	6
8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	8
9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS	11
10. DISPOSICIONES FINALES	16





DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

1. OBJETIVO

Establecer lineamientos que orienten el desarrollo de la conducta correcta y eficiente del personal de la Municipalidad Provincial de Espinar al servicio de la ciudadanía.

2. FINALIDAD

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

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040 - 2014-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

Versión: 01

DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

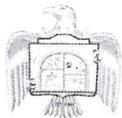
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 004-2019-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 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.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, modificado mediante Decreto Supremo N° 002-2020-JUS.
- 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, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- Ordenanza Municipal N° 06-2024-CM-MPE/C; aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Espinar.

4. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento obligatorio para todo el personal que preste servicios en los distintos Órganos y Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Espinar.

5. RESPONSABILIDAD

- 5.1. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH), es responsable de hacer conocimiento el presente documento al personal que ingrese a laborar en la entidad y realice la difusión interna del mismo en los canales correspondientes.
- 5.2. La Oficina de Tecnologías de Información (OTI), es el responsable de la publicación del presente documento, en el portal de la Municipalidad Provincial de Espinar.



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

5.3. Toda persona que ingrese a brindar servicios en la Municipalidad Provincial de Espinar o se encuentre prestando servicios en esta Entidad, tiene la obligación de conocer y cumplir las disposiciones señaladas en el presente documento.

6. VIGENCIA

La presente directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y se publicará en el portal Institucional.

7. DISPOSICIONES GENERALES

7.1. DEFINICIONES

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

- a) Acto de Corrupción: Es aquella conducta o hecho que da cuenta del abuso del poder público por parte de un servidor civil que lo ostente, con el propósito de obtener para sí o para terceros un beneficio indebido.
- b) Denuncia: Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.
- c) Denunciado: Es todo servidor civil de la entidad de la Administración Pública, con cualquier régimen laboral, contractual o aquel que mantenga cualquier otra vinculación con el Estado, al que se le atribuye en la denuncia de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal.
- d) Denunciante: Es toda persona natural o jurídica que, en forma individual o colectiva, pone en conocimiento de la institución, a través de sus órganos competentes, un acto de corrupción.
- e) Medidas de protección: Conjunto de medidas dispuestas por la autoridad administrativa competente, orientadas a proteger el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y testigos de actos de corrupción, en cuanto le fuere aplicable. Su aplicación dependerá de las circunstancias y condiciones de vulnerabilidad evaluadas por la autoridad competente.
- f) Persona protegida: Es el denunciante o testigo de un acto de corrupción al que se le ha concedido medidas de protección con la finalidad de garantizar el ejercicio de sus derechos personales o laborales.
- g) Personal: Comprende a los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Espinar que pertenecen a cualquiera de los niveles jerárquicos de dirección o de confianza. Estos pueden ser contratados o designados, y





DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

desempeñan funciones en nombre de la institución, independientemente del régimen laboral o la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

7.2. ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

7.2.1. 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 Provincial de Espinar.

7.2.2. OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

La oficina de Tecnologías de información es el responsable de la publicación del presente documento, en el portal de la Municipalidad Provincial de Espinar.

Toda persona que ingrese a brindar servicios a la Municipalidad Provincial de Espinar o se encuentre prestando servicios en esta entidad, tiene la obligación de conocer y cumplir las disposiciones señaladas en el presente documento.

7.3. VALORES INSTITUCIONALES

El personal de la Municipalidad Provincial de Espinar se identifica con los siguientes valores, que guían la ética y conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales:

- a) Integridad: Nos sentimos comprometidos a orientar nuestras acciones a la protección de los intereses de la ciudadanía.
- b) Compromiso: Nos sentimos muy identificados con los objetivos institucionales por ello articulamos esfuerzos para alcanzarlos.
- c) Servicio: Trabajamos intensamente para que todos aquellos con quienes nos relacionamos puedan gozar de una comuna amable, dinámica, limpia, segura y humana.
- d) Responsabilidad: Desarrollamos nuestras funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública y orientados a la protección de los intereses de la ciudadanía.
- e) Honestidad: Desempeñamos nuestras funciones de manera eficiente, con respeto y con el objetivo de retribuir la confianza depositada.





DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

- f) Ética: Nos sentimos muy identificados con la ética por eso lo tenemos presente en cada decisión que tomamos y cada acto que realizamos.
- g) Transparencia: Nuestras motivaciones, intenciones y objetivos son claros. Igualmente, la información es brindada de manera abierta y oportuna.
- h) Respeto: Desarrollamos nuestras funciones mostrando un trato digno hacia los funcionarios, servidores, administrados y ciudadanía en general en aras de un buen gobierno y en esa misma línea hacia el medio ambiente y entorno social.



8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. PRINCIPIOS

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



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 sí o por interpósita persona.

c) Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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

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





DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

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: Actúa con lealtad a la Constitución Política del Perú y al Estado de Derecho.
- i) Trabajo en equipo: Tiene capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen colaborando unos con otros. Implica la atención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos y no de forma individual o competitiva.
- j) Participación: Participa progresivamente hacia un cambio en la cultura administrativa que facilite la apertura y fluida implicación de los ciudadanos en los asuntos públicos.
- k) Compromiso y confianza: Participa activamente en el logro de la misión institucional, entregando lo mejor de sí mismo.



8.2. DEBERES

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

- a) Neutralidad: Actuar de acuerdo con sus funciones y no debe influenciarse por factores externos a la institución, con ello demostrará independencia y raciocinio en el desempeño de las mismas.
- b) Transparencia: Desempeñar sus funciones de manera transparente. La información será pública y accesible para el conocimiento de una persona natural y/o jurídica; asimismo, se deberá facilitar la información de manera oportuna, fidedigna, completa dentro del marco legal que lo autoriza.
- c) Discreción: Guardar las reservas respecto a hechos y/o información generada de manera directa o indirecta, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
- d) Ejercicio adecuado del cargo: No adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción alguna contra otro miembro de la Institución.



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

- e) Uso adecuado de los bienes: Mantener, conservar y hacer uso eficiente de los bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Responsabilidad: Desarrollar sus funciones de manera correcta, íntegra y enfocadas al desarrollo de los objetivos trazados en función de la misión y visión de la Municipalidad Provincial de Espinar.

8.3. PROHIBICIONES

El personal de la Municipalidad Provincial de Espinar debe actuar dentro del marco de las siguientes prohibiciones, que guían la ética y conducta orientada hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales:

- a) Conflicto de interés: El personal debe evitar situaciones, en las que pueda verse involucrado o interpretarse - incumplimiento de deberes y funciones a su cargo, debido a intereses personales, laborales, económicos o financieros, con lo cual puedan perjudicar el interés público, afectando a la Municipalidad y prestigio de la institución.
- b) Obtener ventajas indebidas: El personal está prohibido de hacer uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia para obtener beneficios propios y/o a terceros.
- c) Prohibición de regalos donaciones u hospitalidades: El personal está prohibido de aceptar, ofertar o suministrar regalos, donaciones u hospitalidades del que pueda beneficiarse a sí mismo y/o a terceros.
- d) Realizar Actividades de Proselitismo Político: El personal está prohibido de hacer uso de sus funciones, infraestructura, bienes y recursos de la institución a favor o en contra de candidatos u partidos políticos.
- e) Hacer mal uso de información privilegiada: El personal está prohibido de utilizar la información privilegiada, obtenida en el desarrollo de sus funciones y/o cargos que desempeña, para sacar provecho o beneficio propio y/o de terceros.
- f) Presionar, amenazar y/o acosar: El personal está prohibido de cualquier acto, situación o medio de comunicación que pueda interpretarse como acoso, amenaza y/o presión afectando la dignidad de la persona.
- g) Acoso Sexual hostigamiento y/o discriminación: No se permite ninguna forma de acoso de tipo sexual, moral, hostigamiento y/o discriminación afectando la dignidad de la persona.



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

- h) Nepotismo: El personal está prohibido de contratar a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- i) Peculado: El personal está prohibido de apropiarse de los bienes de la institución a favor suyo o de terceros, así como el uso indebido del mismo para un fin distinto a que le corresponde.
- j) Cohecho: El personal está prohibido de obtener dinero u otro beneficio a cambio de realizar y omitir una conducta funcional.



9. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

9.1. FALTAS Y/O INFRACCIONES

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



9.2. DE LAS SANCIONES

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

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

9.3. COMPROMISOS

9.3.1. COMPROMISO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

a) Con el Personal:

- I. La Municipalidad Provincial de Espinar se compromete a mantener un ambiente de trabajo sano, con igualdad de oportunidad, que incentive en forma consistente al personal a desarrollar su talento, usar su creatividad y lograr el máximo rendimiento en sus funciones.





DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

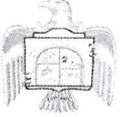
- II. La Municipalidad Provincial de Espinar se compromete a propiciar un ambiente libre de discriminación y hostigamiento de cualquier naturaleza.
- III. La Municipalidad Provincial de Espinar no tolera ninguna forma de discriminación o acoso que pueda crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, esto incluye, pero no está limitado a hostigamiento basado en edad, raza, color, incapacidad o invalidez, nacionalidad, religión, género o cualquier otra característica protegida por ley.

b) Con los Recursos, Ciudadanos v Organizaciones:

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

c) Con los Proveedores:

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



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

violento, discriminatorio, racista o difamatorio que ofenda a cualquier persona o entidad.

- III. No generar comentarios sobre actividades que se llevan a cabo dentro de la institución, que vayan a afectar las relaciones humanas, profesionales u otras dentro de la Entidad.
- IV. Mantener una comunicación abierta y honesta a todo nivel, manteniendo, el respeto y la dignidad de las personas.
- V. Toda información transmitida dentro de la Municipalidad Provincial de Espinar debe ser honesta y bien fundada; no se tolerarán tergiversaciones, ocultamiento parcial o atrasos en la difusión de la información que pueda inducir a percepciones erróneas o perjuicios para la Municipalidad, servidores civiles o terceros.

c) Con los Proveedores:

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

d) Con los Recursos de propiedad de la Municipalidad Provincial de Espinar:

- I. El personal tiene la responsabilidad de usar las instalaciones, propiedad e información confidencial de la Municipalidad Provincial de Espinar de manera apropiada y correcta. La información referente a actividades, estrategias y datos son de propiedad de la Municipalidad, por lo que el uso inapropiado e ilegal de la información puede causar daño o perjuicio a la Municipalidad Provincial de Espinar debiéndose iniciar los procesos administrativos, penales y/o civiles que correspondan.
- II. El personal involucrado en robo o intento de robo de cualquier pertenencia de la Municipalidad, incluyendo, pero no limitado a documentos, equipos, propiedad intelectual, propiedad personal



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

de otros trabajadores, dinero en efectivo o cualquier otro artículo de valor, será sujeto a las leyes imperantes, dando inicio al proceso administrativo, penal y/o civil que corresponda.

- III. Los equipos informáticos, tales como: computadoras personales y de escritorio, teléfonos celulares, internet, email que reciban los trabajadores, son de propiedad de la Municipalidad y para uso exclusivo del trabajo.

e) Uso de los medios de comunicación social:

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

9.4. DENUNCIAS, QUEJAS Y SU REGISTRO

Todo el personal de la Municipalidad Provincial de Espinar se encuentra en la obligación de comunicar los actos contrarios a los principios, deberes y prohibiciones del presente Código de Ética y Conducta. La información presentada con relación a los casos reportados por el denunciante recibirá un tratamiento profesional y confidencial.

9.5. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

La Municipalidad Provincial de Espinar investiga cualquier reporte o denuncia realizada de buena fe, para lo que no se tolerará algún tipo de represalias al respecto, brindando las medidas de protección al denunciante que sean necesarias.

Las medidas de protección están orientadas a resguardar el ejercicio de los derechos personales o laborales de las 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 Oficina de Gestión de Recursos Humanos evaluarlas y otorgarlas en coordinación con la Oficina General de Administración.



DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C

- **SEGUNDA.** - La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, promoverá al interior de la Municipalidad una cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio civil.
- **TERCERA.** – Se entregará a cada servidor público de la Municipalidad Provincial de Espinar, cualquiera sea la modalidad de su contratación, un ejemplar de la presente Directiva de Código de Ética y Conducta del personal de la Municipalidad Provincial de Espinar, quien suscribirá una declaración jurada que confirme que ha leído dichas normas y se compromete a observarlas.
- **CUARTA.** - El Código de Ética será publicado en el portal institucional de la Municipalidad Provincial de Espinar.
- **QUINTA.** - El presente Código de Ética será modificado cuando se produzcan cambios en las disposiciones legales, en coordinación con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para su revisión y actualización.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0329-2024-GM-MPE/C

Espinar, 26 de septiembre de 2024

VISTOS:

El Informe N° 725-2024-OGRH-OGA-MPE/ADFA de fecha 26 de junio del 2024; Informe N° 3001-2024-MPE-OGA-RPCC de fecha 28 de junio del 2024; Informe N° 532-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 04 de septiembre del 2024; Informe N° 979-2024-OGRH-OGA-MPE/ADFA de fecha 10 de septiembre del 2024; Informe N° 569-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 12 de septiembre del 2024; Informe N° 1774-2024-MPE-OGPP-ACA de fecha 16 de septiembre del 2024; Opinión Legal N° 787-2024-HJES-OGAJ-GM-MPE/C de fecha 19 de septiembre de 2024; sobre aprobación de la **DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C - "CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR"**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en sus artículos 194° y 195°, modificada por Ley N° 28607, Ley de Reforma Constitucional, establece que: "Las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; promueve el desarrollo de la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes Nacionales y Regionales de desarrollo", concordante con lo dispuesto en el artículo II de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el numeral 1.2.1 del artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que: "Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan"; asimismo, este mismo cuerpo normativo en el numeral 72.2 del artículo 72° señala: "Toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia."; en tanto que el numeral 73.3 del artículo 73° dispone: "Cada entidad es competente para realizar tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos";

Que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, preceptúa el principio de legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas. Esto implica en primer lugar que la administración se sujeta, en especial, a la Ley, entendida como norma jurídica emitida por quienes representan a la sociedad en su conjunto;

Que, la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, en cuanto a aplicación de leyes generales, políticas y planes nacionales, así como lo referido a las normas municipales, señala que:

"Artículo VIII.- Aplicación de leyes generales y políticas 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

Artículo 39.- Normas municipales

(...)

Las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas."

Que, la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y modificatorias, sobre el particular ha establecido lo siguiente:

"Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que se establecen en el presente Código de Ética de la Función Pública rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del presente Código.

Para los fines de la presente Ley se entenderá por entidad o entidades de la Administración Pública a las indicadas en el artículo 1 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo a las empresas públicas.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



Artículo 2.- Función Pública

A los efectos del presente Código, se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Artículo 3.- Fines de la Función Pública

Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Artículo 4.- Servidor 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.

4.2 Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

4.3 El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

(...)

Artículo 9.- Órgano de la Alta Dirección

9.1 El Órgano de la Alta Dirección de cada entidad 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.

9.2 El Órgano de la Alta Dirección establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos. (...)

Artículo 10.- Sanciones

10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.

10.2 El Reglamento de la presente Ley establece las correspondientes sanciones. Para su graduación, se tendrá presente las normas sobre carrera administrativa y el régimen laboral aplicable en virtud del cargo o función desempeñada.

10.3 Las sanciones aplicables por la transgresión del presente Código no exime de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad.

Artículo 11.- Obligación de comunicar transgresión del Código

Todo servidor público que tenga conocimiento de cualquier acto contrario a lo normado por el presente Código tiene la obligación de informar a la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios de la entidad afectada, o al órgano que haga sus veces, para la conducción del respectivo proceso, bajo responsabilidad.”;

Que, el 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, sobre el particular dispone:

“Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto establecer procedimientos y mecanismos para facilitar e incentivar las denuncias realizadas de buena fe de actos de corrupción y sancionar las denuncias realizadas de mala fe.

Artículo 2.- Finalidad

El presente Decreto Legislativo tiene por finalidad fomentar y facilitar que cualquier persona que conoce de la ocurrencia de un hecho de corrupción en la Administración Pública pueda denunciarlo.”;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", la cual señala que:

“6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1 Definiciones: Subsistemas, procesos y productos esperados. En el presente acápite se presentan los subsistemas, su definición, procesos y productos esperados. La enumeración de los productos constituye un mínimo, que podrá ser ampliado con la emisión de las directivas correspondientes:

(..)

6.1.7. Subsistema gestión de relaciones humanas y sociales

i. Definición: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son cinco:

(..)

d. Cultura y Clima Organizacional: Este proceso comprende la gestión de:

Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso;

Que, mediante Ordenanza Municipal N° 06-2024-CM-MPE/C de fecha 09 de abril del 2024, se aprobó la nueva estructura orgánica y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Espinar, dentro de las cuales son relevantes y pertinentes para la aprobación de la presente directiva interna las siguientes:

"Artículo 36.- La Oficina de Gestión de Recursos Humanos

La Oficina de Gestión de Recursos Humanos es la unidad orgánica responsable de coordinar, controlar y ejecutar las acciones propias del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, orientando la realización individual del personal hacia el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad. Depende de la Oficina de Administración.

Artículo 37.- Funciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Son funciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos:

- Proponer y aplicar políticas, estrategias, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión de recursos humanos, así como el diseño y seguimiento del Plan de Recursos Humanos, alineado a los objetivos de la entidad y en el marco de lo dispuesto en la normativa del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. (..)
- Implementar y monitorear la gestión del rendimiento en la entidad, evidenciando las necesidades de los servidores civiles, mejoras en el desempeño de los puestos y el aporte de aquellos a los objetivos y metas de la municipalidad.
- Implementar y evaluar los procesos de gestión de las compensaciones económicas y no económicas de los servidores de la municipalidad. (..);

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 201-2023-GM-MPE de fecha 08 de junio de 2023 se ha aprobado la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C "Normas y Procedimientos para la Aprobación de Directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar", la misma que es de obligatorio cumplimiento y guía el proceso de elaboración y procedimientos para la aprobación de las nuevas directivas internas de la entidad;

Que, una directiva es un documento de carácter técnico administrativo interno que permite orientar la implementación de políticas y normas generales formuladas de acuerdo a las necesidades institucionales. Tienen por objeto establecer procedimientos específicos de carácter operativo y/o administrativo, así como acciones internas que deben realizarse en concordancia con las disposiciones legales vigentes;

Que, mediante Informe N° 725-2024-OGH-OGA-MPE/ADFA de fecha 26 de junio del 2024, el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos: Abg. Américo Darío Fuentes Aguado, remite a la Oficina General de Administración el proyecto de directiva interna denominada: "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar", para su revisión y evaluación. Justifica que la función pública no se limita a una operativización mecánica de las atribuciones conferidas a un servidor público, ya que también la sociedad exige un actuar ético en el desempeño de sus funciones, lo que implica un actuar con rectitud, honestidad, fidelidad, solidaridad, imparcialidad política, a expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales, a proteger los bienes estatales, a no mantener intereses en conflicto, entre otras cosas. Precisa que dichas exigencias no están referidas directamente a las funciones del servidor, pero sí inciden en ellas a efectos de garantizar un correcto desempeño de la función pública;

Que, mediante Informe N° 3001-2024-MPE-OGA-RPCC de fecha 28 de junio del 2024, el director de la Oficina General de Administración: CPC. Richard Percy Canaza Condori, remite a la Gerencia Municipal la propuesta de directiva interna; señalando además que, luego de evaluar la propuesta de directiva, concluye que la misma se encuentra conforme a los lineamientos y directrices que regulan la emisión de directivas internas (Directiva N° 01-2023-MPE-GM/C), por lo que otorga una opinión favorable para su aprobación correspondiente; y que, conforme al ítem 8.2 de la Directiva N° 01-2023-MPE-GM/C, debe la Oficina de Planeamiento, Modernización y Cooperación Técnica OPMCT, efectuar la revisión y evaluación del proyecto de la directiva materia de la presente y así mismo sea validado por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto-OGPP, para que posteriormente se apruebe con acto resolutorio conforme a la Directiva N° 01-2023-MPE-GM/C, previa opinión legal correspondiente. Propuesta de directiva interna y actuados que la Gerencia Municipal remite a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante proveído N° 6421-2024 para su evaluación e informe técnico; siendo a su vez remitido a la Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones para su atención;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



Que, mediante Informe N° 532-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 04 de septiembre del 2024, el jefe de la Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones: Econ. Humberto David Pacheco Zamata, realiza la revisión y evaluación del proyecto de directiva "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar", concluyendo que se han advertido dos observaciones que corresponden ser levantadas por la unidad proponente, además de recomendar la inclusión de tres acápites en el proyecto de directiva. Observaciones que son remitidas por la Oficina de General de Planeamiento y Presupuesto a la Oficina General de Administración y proveídas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para su atención;

Que, mediante Informe N° 979-2024-OGRH-OGA-MPE/ADFA de fecha 10 de septiembre del 2024, el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos: Abg. Américo Darío Fuentes Aguado, remite a la Oficina de General de Planeamiento y Presupuesto el levantamiento de observaciones advertidas por la OPMIN respecto del proyecto de directiva "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar", para su atención y pronunciamiento. Expediente administrativo que es proveído a la Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones para su atención;

Que, mediante Informe N° 569-2024-MPE-OGPP-OPMIN/HDPZ de fecha 12 de septiembre del 2024, el jefe de la Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones: Econ. Humberto David Pacheco Zamata, realiza la segunda revisión y evaluación del proyecto de directiva "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar", y visto el satisfactorio levantamiento de las observaciones advertidas, la inclusión de los acápites recomendados y el cumplimiento de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C, "Normas y procedimientos para la elaboración y aprobación de directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar", emite opinión favorable a la propuesta de directiva para su aprobación, previa opinión legal;

Que, mediante Informe N° 1774-2024-MPE-OGPP-ACA de fecha 16 de septiembre del 2024, el director (e) de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto: Lic. Adm. Amador Carrillo Almanacín, considerando los informes favorables precedentes y el cumplimiento del marco normativo, emite opinión procedente para el proyecto de directiva "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar", recomendando recabar la opinión legal respectiva previa a su aprobación;

Que, mediante Opinión Legal N° 787-2024-HJES-OGAJ-GM-MPE/C de fecha 19 de septiembre de 2024, el director de la Oficina General de Asesoría Jurídica: Abg. Harry Junior Estrada Sencia, visto el expediente administrativo, opina declarar procedente la aprobación de la directiva interna denominada: "Código de ética y conducta del personal de la municipalidad provincial de Espinar"; recomendando encargar a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad realice las acciones administrativas correspondientes, debiendo sujetarse a los dispositivos legales vigentes;

Que, la responsabilidad de revisar la normativa vigente, así como la realización de las coordinaciones y/o talleres para la validación de la propuesta de directiva, así como su estructura, señaladas en el numeral 8.1 de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C "Normas y Procedimientos para la Aprobación de Directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar" corresponden a la unidad de organización proponente, siendo para el presente caso, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad de la entidad;

Que, el numeral 8.5 de la Directiva N° 001-2023-GM-MPE/C "Normas y Procedimientos para la Elaboración y Aprobación de Directivas en la Municipalidad Provincial de Espinar" aprobada por Resolución de Gerencia Municipal N° 201-2023-GM-MPE de fecha 08 de junio de 2023, establece que la emisión del acto resolutorio de aprobación corresponde a la Gerencia Municipal cuando, como en el presente caso, la propuesta involucre a varios órganos o unidades organizacionales;

Que, este despacho asignará la numeración a las directivas que se aprobarán en el presente ejercicio fiscal 2024 mediante acto de administración emitido por este despacho, llevando el registro del orden de prelación que, para el presente caso, corresponde el siguiente: 008-2024. Consecuentemente, la denominación de la directiva es la siguiente: **DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C** - "CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR";

Que, de conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Provincial de Espinar, este despacho desarrolla funciones de dirección, coordinación, supervisión y evaluación de la gestión administrativa y operativa de la entidad, por lo que no corresponde a este órgano la verificación de toda la documentación técnica y legal contenida en el presente expediente; habiéndose verificado el cumplimiento del debido procedimiento administrativo y de los principios exigidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, siendo además que se cuenta con los documentos exigidos por norma imperativa. En tal sentido, se tiene convicción real de que los funcionarios y servidores *ut supra* han evaluado técnica y legalmente toda la documentación remitida conforme a sus conclusiones, siendo así, son responsables de la emisión de sus respectivos informes y que son considerados en la presente.

Estando a los argumentos legales y facticos invocados y expuestos, y en uso de las atribuciones delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 004-2024-MFE/C de fecha 05 de enero de 2024;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR

CUSCO - PERÚ



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la DIRECTIVA N° 008-2024-MPE/C - "CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR" el mismo que fuera propuesto por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad y que consta de 10 numerales; cuyo objetivo es el de establecer lineamientos que orienten el desarrollo de la conducta correcta y eficiente del personal de la municipalidad provincial de Espinar al servicio de la ciudadanía; y cuya finalidad es la de promover valores éticos en el personal de la entidad para el desarrollo de una conducta íntegra dentro del ejercicio de sus funciones, instaurando una base de cultura organizacional orientada a la comunicación, trabajo en equipo, solidaridad, rechazo a la discriminación, al acoso sexual y al rechazo laboral; satisfaciendo las expectativas de los administrados y agentes económicos y ciudadanía en general; previniendo así conflictos de intereses y actos de corrupción.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la presente Directiva entrará en vigencia desde el día siguiente de su aprobación.

ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO toda norma de igual o menor jerarquía que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, hacer extensivo los alcances de la presente Directiva y cautelar su cumplimiento; asumiendo la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Administración y demás unidades orgánicas de la entidad, para su conocimiento y fines correspondientes.

ARTÍCULO SEXTO: ENCARGAR a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la entidad, en su condición de órgano proponente, la visación completa y notificación de cuantos ejemplares de la Directiva en referencia se requieran y para los órganos y unidades orgánicas pertinentes. Así mismo, **ENCARGAR** al órgano proponente la difusión de la misma entre los demás órganos y unidades orgánicas respectivas, para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO SÉPTIMO: DISPONER a la Oficina de Tecnologías de Información la publicación de la presente resolución, adjuntando la Directiva debidamente visada, en el Portal de Transparencia de la Entidad y/o en la Plataforma Digital Única del Estado – Municipalidad Provincial de Espinar.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y PUBLÍQUESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ESPINAR

Ing. Karl Valdivia Silva
GERENTE MUNICIPAL

- C.c.
- OGRH (02 Resoluciones + Exp original)
- OGA
- OGPP
- OGAJ
- OTI
- Archivo