

CÓDIGO DE CONDUCTA

DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN
Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL
(OEFA)



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

CÓDIGO DE CONDUCTA

**DEL ORGANISMO DE EVALUACIÓN
Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL
(OEFA)**



PERÚ

Ministerio
del Ambiente



Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Código de Conducta del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Dirección: Av. Faustino Sánchez Carrión N.º 603

Jesús María, Lima-Perú.

Teléfono: 204-9900

www.gob.pe/oefa

Consejo Directivo

Presidente: Juan Edgardo Narciso Chávez

Consejera: Gloria Cadillo Ángeles

Consejero: César Ortiz Jahn

Consejero: John Ortiz Sánchez

Edición

Gerencia General

Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía

Gerencia General

Gerente General: Miriam Alegría Zevallos

Revisión general: Kelly Neyra Llanos

Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía (ORI)

Jefa de la ORI: Irene Saldaña Cortéz

Elaboración de contenidos: Jorge Ramírez González del Riego

Diseño y diagramación: Carla Ochoa Quisel

Fotografías: Fredy Gonzales, archivos OEFA

Primera edición

Noviembre 2024

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2024-13437



Índice general

I.	Presentación.....	8
II.	¿A quién está dirigido?.....	9
III.	¿Por qué es importante el código de conducta?.....	9
IV.	Valores institucionales.....	10
	I.V 1. Probidad.....	10
	I.V 2. Compromiso.....	11
	I.V 3. Responsabilidad.....	11
	I.V 4. Transparencia.....	11
V.	Conductas adecuadas e inadecuadas.....	12
	V. 1. Probidad.....	12
	V.2. Compromiso.....	13
	V.3. Responsabilidad.....	14
	V.4. Transparencia.....	15
VI.	¿Para qué usamos el código de conducta?.....	16



Oefa

Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental



I. Presentación

Mediante la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N.º 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se crea el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), como organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio del Ambiente (Minam), encargado de la fiscalización, la supervisión, el control y la sanción en materia ambiental, así como de la aplicación de incentivos.

A través de la Ley N.º 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (Sinefa), se otorga al OEFA la calidad de ente rector del citado Sistema, el cual tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de las obligaciones ambientales fiscalizables por parte de los administrados; así como supervisar y garantizar que las funciones de evaluación, supervisión y fiscalización ambiental se realicen de forma independiente, imparcial, ágil y eficiente. En ese sentido, teniendo en cuenta el marco legal precitado, el OEFA cumple funciones en dos ámbitos:



Por su parte, el inciso 1 del artículo 4º del Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción, señala que, entre los mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción, se encuentran los códigos y cartas de buena conducta administrativa. Estos documentos constituyen instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para una actuación correcta, transparente y eficiente de los servidores civiles, con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad.

En ese sentido, el OEFA ha visto necesario implementar el Código de Conducta, el mismo que constituye un documento orientador que describe el comportamiento esperado de los servidores civiles del OEFA, que previene acciones ante posibles dilemas éticos que puedan generarse en la entidad, así como ante posibles actos de corrupción que vinculan a los servidores y funcionarios del OEFA. El documento ha sido elaborado conforme a las pautas establecidas en la “Guía para la implementación participativa de un Código de Conducta” desarrollada por la Cooperación Suiza - SECO, implementado por el Basel Institute on Governance.

Para ello, el Código de Conducta del OEFA se elabora y actualiza considerando un enfoque participativo, enmarcado dentro de la mejora continua, y considerando la participación de los servidores y funcionarios del OEFA.

Este instrumento es parte de la implementación del Modelo de Integridad establecido para las entidades del sector público; lo que permite coadyuvar al fortalecimiento de una cultura de integridad en la entidad; contribuyendo y orientando nuestras funciones, acciones y conductas hacia el logro ético y transparente de los objetivos institucionales.

II. ¿A quién está dirigido el código de conducta?

Las disposiciones y orientaciones contenidas en el presente Código resultan aplicables a todos los servidores civiles del OEFA.

III. ¿Por qué es importante el código de conducta?

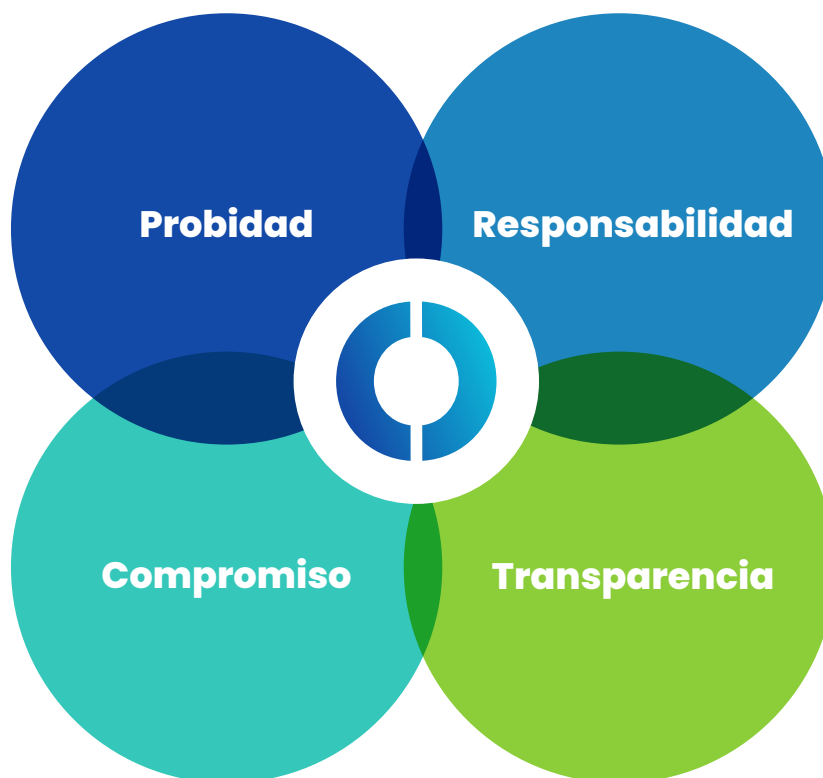
El Código de Conducta es importante porque orienta y fortalece el desempeño ético de los servidores civiles a través de la presentación clara de los valores que deben regir su labor diaria. Ello permitirá que, en el desempeño de sus funciones, asuman una conducta en concordancia con los preceptos recogidos en el presente Código; contribuyendo así al fortalecimiento de una cultura de integridad en el OEFA y al logro de los objetivos institucionales.



IV. Valores institucionales

El OEFA establece sus valores institucionales a partir del compromiso con el cuidado del ambiente, que es su principal objetivo y hacia el cual día a día enmarca sus acciones.

Por ello, la entidad orienta su trabajo en base a los siguientes valores institucionales, que constituyen el eje fundamental de la cultura organizacional y de los servidores civiles:



IV.1. Probidad

Actuar con integridad, honradez e imparcialidad en el ejercicio del poder conferido, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal obtenido por sí o para terceras personas.

El valor de probidad comprende las siguientes dimensiones:



a. Integridad: actuar de acuerdo a los principios y valores propios.



b. Imparcialidad: actuar de manera objetiva, sin influencia de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados.



c. Honradez: actuar con rectitud, justicia y honestidad.

IV.2. Compromiso

Actuar con eficiencia y motivación en el desarrollo de las actividades asignadas para cumplir con los objetivos institucionales que permitan generar servicios con valor público.

El valor de compromiso comprende las siguientes dimensiones:



a. Eficiencia: capacidad de lograr los resultados deseados con los recursos disponibles.



b. Motivación: fuerza o actitud que impulsa a emprender acciones y alcanzar objetivos.

IV.3. Responsabilidad

Desarrollar las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto la función pública y aceptando las consecuencias de los actos.

IV.4. Transparencia

Brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna en el marco de las actividades asignadas a los servidores civiles, considerando el carácter público y accesible de la información institucional.



V. Conductas adecuadas e inadecuadas

V.1. Probidad

Conductas adecuadas



1 Actuar con honestidad y honradez en todas las situaciones, tanto dentro como fuera del ámbito laboral.



Utilizar los bienes, recursos asignados y realizar la rendición de viáticos de manera **honrada y responsable**, garantizando la adecuada gestión de los recursos públicos.



2 Evitar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses, rechazando obsequios, obsequios simbólicos, condecoraciones, atenciones o compensaciones que puedan influir en la toma de decisiones.



6 Hacer uso adecuado de la información confidencial a la que se tenga acceso en el marco de las funciones y/o actividades asignadas a su cargo.



3 Demostrar un comportamiento ético y responsable en el desarrollo de las funciones, actividades o ejecución de servicios.



Mantener relaciones laborales basadas en el **respeto mutuo, la empatía y la solidaridad**.



4 Actuar con integridad y transparencia, evitando y denunciando cualquier intento de soborno o posible acto de corrupción en todas las actividades a su cargo o que hayan sido asignadas en la entidad.



8 Utilizar los canales de comunicación oficiales para establecer contacto con los proveedores y administrados, evitando cualquier tipo de favoritismo o conflicto de intereses.

Conductas inadecuadas



1 Incumplir injustificadamente las labores asignadas afectando el desarrollo de las actividades del área.



3 Orientar un proceso de selección de personal o contratación de bienes y servicios en favor propio o de terceros.



2 Involucrarse en situaciones que puedan generar un conflicto de intereses, aceptando obsequios, obsequios simbólicos, condecoraciones, atenciones o compensaciones que puedan influir en la toma de decisiones.



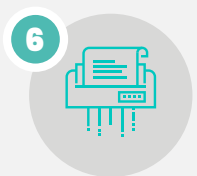
4 Filtrar información confidencial a los proveedores o a terceras personas vinculadas a los procesos de contratación de bienes y servicios.



5 **Filtrar información confidencial a los administrados** vinculada a los procesos o acciones de evaluación, supervisión y fiscalización.



7 **Omitir, ocultar, extraer, adulterar y/o destruir intencionalmente información de un expediente** administrativo en favor propio o de terceros.



6 **Omitir, ocultar, extraer, adulterar y/o destruir intencionalmente información de un expediente** administrativo de evaluación, supervisión y/o fiscalización en favor propio o de terceros.



8 **Presentar documentos falsos** en los procesos de selección y designación de personal.

V.2. Compromiso

Conductas adecuadas



1 **Demostrar un sentido de pertenencia y disposición para el trabajo en equipo**, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales, asumiendo la responsabilidad que corresponda.



3 **Buscar la excelencia en todas las tareas y actividades**, demostrando un alto nivel de compromiso y profesionalismo.



2 **Asumir con compromiso y responsabilidad las tareas asignadas**, cumpliendo con los plazos establecidos en la entidad.



4 **Demostrar proactividad y eficacia** en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Conductas inadecuadas



1 **Desarrollar las actividades y funciones asignadas sin vocación** de servicio a la ciudadanía.



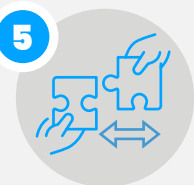
3 **Menoscabar el ambiente de trabajo**, tornándolo falto de apoyo mutuo y solidaridad entre servidores civiles.



2 **No demostrar compromiso** en la participación de las actividades institucionales programadas.



4 **No desarrollar las tareas y actividades asignadas** con compromiso y profesionalismo.



5 No actuar con disposición y compromiso para cumplir los objetivos institucionales.



No mantener la vocación de servicio y colaboración, sin promover el trabajo colaborativo para lograr un alto desempeño.

V.3. Responsabilidad

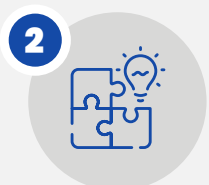
Conductas adecuadas



1 Asumir con responsabilidad el desarrollo de las actividades, tareas y compromisos asignados en el marco de las funciones.



Optimizar el uso de los recursos públicos, evitando gastos innecesarios y promoviendo la eficiencia, buscando siempre la mejor relación costo-beneficio.



2 Realizar las acciones necesarias para superar los errores cometidos en el ejercicio de las actividades asignadas y asumiendo las consecuencias, en caso corresponda.



Utilizar el cargo y/o función de manera responsable y ética, evitando cualquier tipo de abuso de poder.



3 Cumplir con las normas de teletrabajo establecidas, garantizando que se cumplan los objetivos institucionales.



Reportar de manera oportuna cualquier error, incidente o irregularidad identificada en el desempeño de las funciones, priorizando la seguridad, el bienestar de los servidores civiles, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales.



4 Desarrollar las actividades asignadas dentro del plazo establecido, asegurando que se entreguen de manera oportuna.



Cumplir con los horarios y compromisos establecidos en las actividades laborales demostrando respeto por el tiempo de los demás.

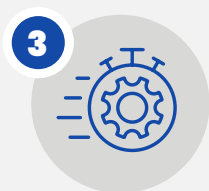
Conductas inadecuadas



1 Desarrollar actividades personales en horario laboral (cursos, empleos paralelos, actividades comerciales, actividades recreativas), desatendiendo las actividades y tareas asignadas en el marco de las funciones e incumpliendo el marco legal aplicable.



Realizar las actividades asignadas fuera de los plazos previstos, generando incumplimientos.



3 Incumplir con los horarios de trabajo establecidos por el OEFA, afectando el normal desarrollo de las actividades institucionales.



4 Extender innecesariamente las horas de comisión de servicios para evitar cumplir con las funciones asignadas y/o generar horas de trabajo en sobretiempo no realizadas.

V.4. Transparencia

Conductas adecuadas



1 Actuar con transparencia y eficiencia en la atención de consultas y solicitudes de la ciudadanía.



4 Actuar con transparencia en el desarrollo de las actividades de evaluación, supervisión y fiscalización ambiental, comunicando los resultados de manera clara y oportuna.



2 Desarrollar los procesos de contratación de bienes y servicios, atendiendo los requerimientos y evaluando las propuestas de manera objetiva y transparente.



5 Utilizar los canales de comunicación oficiales para garantizar la transparencia y la trazabilidad de la información.



3 Actuar con transparencia e imparcialidad en los procesos de selección de personal, evitando cualquier tipo de favoritismo.

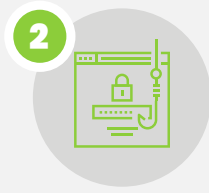
Conductas inadecuadas



1 Favorecer propuestas de los proveedores dentro de los procedimientos de selección de bienes y servicios, faltando a la transparencia y a la normativa sobre la materia.



3 Desarrollar los procesos de fiscalización ambiental sin involucrar a las comunidades interesadas, ni comunicar de manera transparente los resultados obtenidos, en los casos que sea requerido.



2 Ocultar información a los administrados, ciudadanía u otras entidades públicas y privadas sin una debida motivación.

VI. ¿PARA QUÉ USAMOS EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

Los servidores civiles del OEFA hacen uso del Código de Conducta como una herramienta de prevención de posibles dilemas éticos y/o conflictos de intereses que podrían generarse en el OEFA, y para contribuir en la prevención de posibles actos de corrupción, buscando fomentar en los servidores civiles la práctica de una cultura de integridad.

Asimismo, el OEFA cuenta con la Unidad Funcional Integridad Institucional, que tiene entre sus funciones la de orientar y asesorar a los servidores civiles sobre dilemas o problemas éticos, situaciones de conflicto de interés, así como sobre los canales de denuncias y medidas de protección existentes en la entidad y otros aspectos en materia de integridad.

Los servidores civiles tienen los siguientes canales implementados:

- a. Orientación sobre conflictos éticos o conflictos de intereses: **integridad@oefa.gob.pe**
- b. Denuncias por posibles actos de corrupción: **denunciasanticorrupcion@oefa.gob.pe** o a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano: **<https://denuncias.servicios.gob.pe>**



*Protegemos
el Ambiente.*