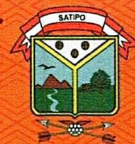




MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

RÍO TAMBO

GESTIÓN EDIL 2019 - 2022



"Diversidad, Amazonia y Bien Común"

"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 54/ -2019-GM/MDRT

Río Tambo, 27 de diciembre de 2019.

VISTOS:

Informe N° 0159-RR-HH/MDRT e Informe N° 0213-2019-SG-RR.HH/MDRT de la Sub Gerencia de Recursos Humanos; Memorandum Múltiple N° 0011-2019-GAF/MDRT de la Gerencia de Administración y Finanzas; Requerimiento N° 011-2019-SGL/MDRT; Informe Legal N° 575-2019-AJ/MDRT de la Oficina de Asesoría Jurídica; Informe N° 0173-2019-SG-RR. HH/MDRT, de la Sub Gerencia de Recursos Humanos sobre conformidad de Servicio de Consultoría para la elaboración de Directivas y Reglamentos como parte del proceso de tránsito a la Ley Servir de la Municipalidad Distrital de Río Tambo.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que: "Los funcionarios y empleadas de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen";

Que, el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, decreto que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, establece que: "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 privado y la sociedad civil, en cuando le sea aplicable Y, en lo que no, le sirve como un instrumento guía u orientador";

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual, en su Artículo 2° dispone que: "La máximas autoridades de las entidades públicas responsables en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 adoptarán, en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su cumplimiento, asegurando que las acciones y los gastos se incluyan en sus Planes Operativos y presupuestos Institucionales";

Que, con Informe N° 0159-RR-HH/MDRT e Informe N° 0213-2019-SG-RR. HH/MDRT de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y Memorandum Múltiple N° 0011-2019-GAF/MDRT de la Gerencia de Administración y Finanzas se muestra la necesidad de implementar directivas, reglamentos, planes que permita establecer los lineamientos para fortalecer el Sistema de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Río Tambo.

Que, con requerimiento N° 11-2019-GAF/MDRT de la Gerencia de Administración y Finanzas se solicita los servicios de un consultor para la elaboración de la **Directiva que aprueba el Código de Ética e Integridad de la Municipalidad Distrital de Río Tambo**, para promover valores éticos en el personal de la Municipalidad Distrital de Río Tambo, para el desarrollo de una conducta íntegra dentro del ejercicio de sus funciones, con el propósito que beneficie al trabajador de manera que mejore sus relaciones interpersonales.

Que, con Informe N° 0173-2019-SG-RR. HH/MDRT de la Sub Gerencia de Recursos Humanos realiza la evaluación correspondiente y otorga conformidad sobre la aprobación del proyecto de Directiva, a fin de coadyuvar al mejor cumplimiento de los fines institucionales.

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante el Informe Legal N° 575-2019-AJ/MDRT, Promover valores éticos en el personal de la Municipalidad Distrital de Río Tambo, para el desarrollo de una conducta íntegra



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE

RÍO TAMBO

GESTIÓN EDIL 2019 - 2022



"Diversidad, Amazonia y Bien Común"

dentro del ejercicio de sus funciones, con el propósito que beneficie al trabajador de manera que mejore sus relaciones interpersonales, ésta Oficina considera jurídicamente viable aprobar la **Directiva que aprueba el Código de Ética e Integridad de la Municipalidad Distrital de Río Tambo**", toda vez que, la misma guarda armonía con los fines institucionales de la entidad y las normas de control interno y fue elaborada en el marco de las normas generales sobre la materia que fueron emitidas por el Estado;

Que, en virtud de la delegación de facultades dispuesta en el literal 4.11 del Artículo Cuarto de la Resolución de Alcaldía N° 019-2019/MDRT, que desconcentra y delega funciones en la Gerencias Municipal y faculta entre tantos la facultad de aprobar las diferentes directivas administrativas internas dentro de nuestra Municipalidad Distrital de Río Tambo conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, corresponde a la Gerencia Municipal aprobar Directivas, Reglamentos y otras normas internas, orientada hacia el logro eficaz y eficiente de los fines institucionales;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. APROBAR la Directiva N° 004-2019- SGRH/MDRT "Código de Ética e Integridad de la Municipalidad Distrital de Río Tambo" que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Gerencial

ARTÍCULO SEGUNDO. -ENCARGAR a las unidades orgánicas de la Municipalidad se de cumplimiento de la presente Resolución y su anexo.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER la publicación de la presente Resolución y su Anexo respectivo, en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Río Tambo (www.muniritambo.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO TAMBO

Ing. Elías Alvarado Aylas
GERENTE MUNICIPAL

"Diversidad, Amazonia y Bien Común"



DIRECTIVA N° 004-2019-SGRH/MDRT

CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO TAMBO

CONTENIDO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. OBJETIVO
- III. FINALIDAD
- IV. BASE LEGAL
- V. ALCANCE
- VI. VALORES
- VII. PRINCIPIOS
- VIII. COMPROMISOS
- IX. DEBERES
- X. PROHIBICIONES
- XI. RELACION CON EL VECINDARIO
- XII. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
- XIII. ACTIVOS DE LA ENTIDAD
- XIV. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
- XV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- XVI. IMAGEN Y REPUTACIÓN
- XVII. FALTAS E INFRACCIONES
- XVIII. SANCIONES
- XIX. POLÍTICA ANTISOBORNO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
- XX. ANEXO



**CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO TAMBO****I. INTRODUCCIÓN**

El presente Código de Ética reúne los valores, principios, compromisos, deberes y prohibiciones que surgen para normar y modelar la conducta de los/las trabajadores/as de la Municipalidad Distrital de Río Tambo, en beneficio de los/las administrados/as y la sociedad, en la búsqueda de tener un capital humano que represente a la Municipalidad, con los más altos estándares éticos siendo un ejemplo para poder replicar en otras municipalidades.

Demostrar a los/las administrados/as y/o agentes económicos, ciudadanos y proveedores que nuestros valores reflejan la imagen de nuestra institución y se sustentan en el profesionalismo de sus integrantes, lo cual se refleja en nuestra identidad cultural y la confiabilidad en los compromisos que se asume dentro y fuera de la Municipalidad. Todos los integrantes de la Municipalidad Distrital de Río Tambo, debemos responder a los más elevados principios de conducta y ética de nuestro código relacionado al compromiso que todos debemos asumir en el desarrollo de nuestras actividades. Con la ayuda de todos, estamos seguros de que nuestra institución seguirá haciendo lo debidamente correcto y de esta manera se mantendrá nuestra integridad como la Gran Nación Ashaninka.

II. OBJETIVO

El Código de Ética e Integridad de la Municipalidad de Río Tambo tiene por objetivo;

- La conducta de los/las funcionarios/as, servidores/as, locadores/as y empresas nacionales e internacionales que prestan servicios en nombre de la Municipalidad Distrital de Río Tambo en relación a la gestión con la ciudadanía, así como los distintos grupos de interés de la organización.
- Normar el actuar transparente, eficiente y objetivo, así como el compromiso en el desarrollo de sus funciones.

III. FINALIDAD:

- Promover valores éticos en el personal de la Municipalidad Distrital de Río Tambo, para el desarrollo de una conducta integra dentro del ejercicio de sus funciones, con el propósito que beneficie al trabajador de manera que mejore sus relaciones interpersonales.
- Instaurar las bases de una cultura organizacional orientada a la comunicación, trabajo equipo, solidaridad, disposición al cambio, rechazo a la discriminación, rechazo al acoso sexual, rechazo laboral.
- Satisfacer la expectativa de los/las administrados/as y/o agentes económicos o ciudadanos que se benefician con los servicios brindados por el Municipio.
- Orientar la integridad de todo el personal que labora en la Municipalidad, y así prevenir que se presenten conflictos de intereses y/o se incurran en actos de corrupción.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria.
- 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° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-

V. ALCANCE

Los valores, principios, compromisos, deberes, prohibiciones y demás disposiciones establecidas en el presente Código de Ética e Integridad aplican a todo el personal, y aquellos/as que prestan servicios a la Municipalidad.

- Campo de acción: Para efectos del presente Código de Ética y Conducta, entiéndase por "personal", a todo/a trabajador/a o colaborador/a de la Municipalidad, sea funcionario/a o servidor/a, que pertenezca a cualquiera de los niveles jerárquicos de dirección o confianza, sea nombrado, contratado o designado, que desempeñe actividades o funciones en nombre de la institución, independientemente del régimen laboral en el que preste el servicio o de la modalidad de contratación al que se encuentre sujeto.
- Área competente: El presente Código de Ética y Conducta es de aplicación a todos los Órganos, Unidades Orgánicas, los cuales se encargarán de establecer los procesos para proveer cultura, justicia y vigilancia difundidas en presente Código de Ética y Conducta y difundir el código de ética a todo su personal.

VI. VALORES

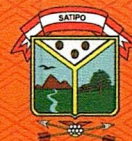
El personal de la Municipalidad se identifica con los siguientes valores:

- Integridad:** Nos sentimos comprometidos a orientar nuestras acciones a la protección de los intereses de la ciudadanía.
- Compromiso:** Nos sentimos muy identificados con los objetivos institucionales por ello articulamos esfuerzos para alcanzarlos.
- Servicio:** Trabajamos intensamente para que todos aquellos con quienes nos relacionamos puedan gozar de una comuna amable, dinámica, limpia, segura y humana.
- Excelencia:** Nos sentimos muy identificados con las Municipalidad, por ello, hacemos las cosas bien y sin ninguna excusa.

VII. PRINCIPIOS

Los/las funcionarios/as, servidores/as, locadores/as y empresas nacionales e internacionales que prestan servicios en nombre de la Municipalidad asumen con sentido de pertenencia los siguientes principios que guían la conducta de todo funcionario público orientado hacia el cumplimiento de nuestra visión, misión y objetivos estratégicos institucionales:

- 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.
- Probidad:** 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.
- Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
- 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 impacta 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.
- j) **Responsabilidad:** Todo servidor/a público/a debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.
- k) **Participación:** Avanzar progresivamente hacia un cambio en la cultura administrativa que facilite la apertura y fluida implicación de los ciudadanos en los asuntos públicos.
- l) **Compromiso y confianza:** Es deber de todo/a funcionario/a o servidor/a público/a, participar activamente en el logro de la misión institucional, entregando lo mejor de sí mismo.

VIII.**COMPROMISOS****8.1. Compromiso de Municipalidad Distrital de Río Tambo****a) Con nuestros Colaboradores:**

- Mantener un ambiente de trabajo sano, con igualdad de oportunidad, que incentive en forma consistente a los/las colaboradores/as a desarrollar su talento, usar su creatividad y lograr el máximo rendimiento en sus funciones.
- Propiciar un ambiente libre de discriminación y hostigamiento de cualquier naturaleza. La Municipalidad Distrital de Río Tambo 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.
- Por lo que se refiere a las relaciones familiares entre los/las empleados/as, no se permite tener o contratar a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o que estén relacionados por convivencia o uniones de hecho. Son nulos los



contratos o designaciones que se realicen en contravención de lo dispuesto en la Ley de Nepotismo.

b) Con los recursos:

- Está prohibido el uso de fondos o activos de la Municipalidad Distrital de Río Tambo para fines personales, no éticos o que comprometan a la institución en actividades ajenas a su Misión. No debe establecerse ni mantener registros ocultos o no reportados de cuentas, fondos, haberes o débitos. Ante auditorias, los trabajadores deben brindar información transparente, no pueden influenciar, forzar, ni tratar de manipular o engañar a los auditores internos o externos.

c) Seguridad, salud y medio ambiente:

- La salud, la integridad física de los/las empleados/as y la protección del medio ambiente son prioridades para la Municipalidad Distrital de Río Tambo. Todas las personas tienen la responsabilidad de estar familiarizadas con las políticas, los procedimientos y las prácticas de seguridad, salud y medio ambiente, y de cumplirlas estrictamente. Toda la información relacionada con la seguridad, la salud y el medio ambiente que pueda afectar a los servidores públicos, locadores, terceros, vecindario y el medio ambiente se gestiona de manera transparente. Es importante trabajar en un lugar seguro y saludable pues trae consigo la satisfacción de nuestros colaboradores y ciudadanos, animando a otros a mantener y crear un lugar de trabajo seguro.
- La MDRT hará esfuerzos permanentes a fin de lograr desarrollar actividades responsables y en armonía con el medio ambiente.
- La MDRT no apoyará proyectos que causen daños al medio ambiente.

d) Con los Ciudadanos y Organizaciones (Clientes).

- La MDRT considera inaceptable cualquier tipo de delito, y lo denunciará inmediatamente en caso tenga conocimiento del mismo.

e) Con los Proveedores:

- La MDRT considera proveedores a las personas físicas o jurídicas que mantengan una relación comercial de suministro de bienes o prestación de servicios.
- La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos estándares y transparentes, dispuesto por el OSCE, debiendo contar con un respaldo técnico y económico, y sin favoritismos de ningún tipo. Cuando se contrate un proveedor, la municipalidad debe tomar todas las precauciones necesarias y los funcionarios deben renunciar a formar parte de la decisión, si ello le supone un conflicto de intereses.
- Está prohibido que los/las funcionarios/as, servidores/as o locadores/as a nombre propio o de la MDRT reciban regalos, obsequios o dadas, por parte de proveedores o cualquier persona jurídica o natural.
- 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.



8.2. Compromisos de los Colaboradores

f) Con la organización:

- Proteger la imagen institucional de la MDRT y la reputación de sus servidores/as civiles ante la ciudadanía con los cuales pueda tener algún contacto, anteponiendo el interés superior de la Entidad.
- Posterior a su desvinculación de la organización, los ex trabajadores no deberán revelar, de manera personal, a través de terceros o por medios de comunicación, el resultado de las labores para las que se han contratado, así como, la información pública o privada, adquirida durante su relación contractual. El colaborador debe adoptar las medidas necesarias para mantener la información confidencial a salvo.
- Evitar situaciones en que sus intereses personales puedan interferir en sus juicios de valor y por ende en el desempeño de sus funciones u obligaciones en perjuicio de los intereses de la MDRT.

g) En las relaciones interpersonales:

- No generar comentarios sobre actividades que se llevan a cabo dentro de la organización, que vayan a afectar las relaciones humanas, profesionales u otras dentro de la Entidad.
- Mantener una comunicación abierta y honesta a todo nivel, mantenimiento el respeto y la dignidad personal.
- Toda información transmitida dentro de la MDRT 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.

h) Con los proveedores:

- 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, aunque puedan ser una forma legítima de establecer unas buenas relaciones comerciales, son prácticas prohibidas, excepto cuando se trate de obsequios de empresas sin valor comercial, como bolígrafos, lápices, lapiceros, cuadernos y objetos similares. los obsequios de empresa son aquellos que exhiben los logotipos de la empresa. En el caso de recibir obsequios que no cumplan con las características descritas anteriormente, deben ser devueltos.
- La existencia de un posible conflicto de intereses, se debe informar al Oficial de cumplimiento, El funcionario o servidor público no debe recibir obsequios ni dadas, puesto que esto es ilegal.

i) Con los recursos de propiedad de la MDRT

- Todos los/las colaboradores/as tienen la responsabilidad de usar las instalaciones, propiedad e información confidencial de la MDRT de manera apropiada y correcta. La información referente a actividades, estrategias y datos son de propiedad de la Municipalidad. El uso inapropiado e ilegal de la información puede causar daño o perjuicio a la MDRT y conlleva a los procesos administrativos, penales y/o civiles que correspondan.
- Cualquier empleado/a, involucrado en robo o interno de robo de cualquier pertenencia de la MDRT, incluyendo pero no limitando a





documentos, equipos, propiedad intelectual, propiedad personal de otros trabajadores, dinero en efectivo o cualquier otro artículo de valor. será sujeto a las leyes imperantes, dando inicio al proceso administrativo vigente, que podría concluir el despido respectivo.

- Los equipos informáticos, tales como: computadoras personales y de encanterio, teléfonos celulares, internet, email que reciban los trabajadores, son de propiedad de internet e email proporcionados por la Municipalidad a los servidores civiles son para uso exclusivo del trabajo.
- Los/las trabajadores/as están prohibidos de usar las herramientas de trabajo para enviar o recibir mensajes o archivos que sean ilegales, de contenido sexual implícito o explícito, abusivos u ofensivos.

j) **Uso de los medios de comunicación social:**

- Cuando se exprese alguna opinión en medios sociales sobre temas que atañen a la gestión municipal, es importante que los/las trabajadores/as de la Municipalidad dejen en claro que lo que dicen es su opinión personal, 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 ella.
- Todos los servidores civiles deben actuar de manera ética y responsable.

k) **Conflictos de intereses:**

- Corresponde a cada persona tomar decisiones imparciales, excluyendo sus intereses personales o económicos, o aspectos que puedan afectar de alguna manera sus juicios de valor.
- Los conflictos de intereses en las relaciones entre empleados/as y empresas se producen cuando un colaborador utiliza su influencia o lleva a cabo acciones en beneficio de sus propios intereses personales o de terceros. También puede haber situaciones en las que la posición de un colaborador o sus opiniones, intereses económicos u otro tipo de intereses personales afecten, o puedan afectar, o incluso puedan parecer afectar, a su juicio de valor, ética e independencia.

l) **Acoso:**

- Es la conducta verbal o física que humilla, coacciona o amenaza a los/las colaboradores/as. También hace referencia a la creación de un ambiente de trabajo hostil que interfiere con el rendimiento individual o afecta a las condiciones de trabajo de otras personas.
- No se permite ninguna forma de acoso, tales como de tipo sexual, moral o de otra naturaleza, o situaciones que constituyan una falta de respeto, intimidación o amenazas en la relación entre empleados, independientemente de su nivel jerárquico.

m) **Alcohol y drogas.** Tenencia de armas, venta de artículos y contenidos inapropiados.

- Se prohíbe concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- Se prohíbe el consumo de drogas o sustancias estupefacientes en las diferentes sedes e instalaciones de la Municipalidad Distrital de Río Tambo.





- Se prohíbe el consumo de alcohol en las diferentes sedes e instalaciones de la MDRT, salvo cuando se trata de algún brindis por un acto protocolar que realice la MDRT.
- No se permiten armas de ningún tipo en las instalaciones de la MDRT, excepto por parte de profesionales legalmente autorizados.
- Se prohíbe la venta o el intercambio de bienes particulares en las instalaciones de la MDRT, así como el intercambio, el almacenamiento o el uso de contenidos obscenos, pornográficos, violentos, discriminatorios, racistas o difamatorios que ofendan a cualquier persona o entidad. Estas son consideradas como faltas administrativas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil.

IX. DEBERES

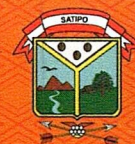
El personal debe actuar dentro del marco de los siguientes deberes:

- Neutralidad:** El personal debe actuar de acuerdo con sus funciones y no debe influenciarse por factores externos a la organización, con ello demostrará independencia y raciocinio en el desempeño de las mismas.
- Transparencia:** El servicio que brinda el personal de la MDRT dentro del desempeño de sus funciones debe ser ejecutado de manera transparente y de carácter público. La información será accesible para el conocimiento de una persona natural y/o jurídica; asimismo, se deberá facilitar la información de manera oportuna, fidedigna y completa.
- Discreción:** El personal durante el ejercicio de sus funciones deberá guardar las reservas respecto a hechos y/o informaciones generadas 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.
- Ejercicio adecuado del cargo:** El personal en el ejercicio de sus funciones no debe adoptar ningún tipo de represalia o ejercer coacción alguna contra otro miembro de la organización.
- Uso adecuado de los bienes:** El personal deberá mantener, conservar y hacer uso eficiente de los bienes asignados para el cumplimiento de sus funciones.
- Responsabilidad:** El personal debe desarrollar sus funciones de manera correcta, íntegra y enfocadas al desarrollo de los objetivos trazados en función de la misión y visión de la MDRT. Además, ante situaciones extraordinarias puede desarrollar otras funciones que no sean estrictamente las designadas a su cargo, siempre y cuando se mantenga los principios y estén resulten necesarias para enfrentar, reducir o neutralizar las dificultades de la Municipalidad.

X. PROHIBICIONES

El personal debe actuar dentro del marco de las siguientes prohibiciones:

- Conflicto de Interés:** El personal debe evitar situaciones, en las que pueda verse involucrado o interpretarse incumplimientos de deberes, funciones y labores a su cargo, debido a intereses personales, laborales, económicos o financieros, con lo cual puedan afectar el buen nombre y prestigio de la institución.
- Obtener ventajas indebidas:** El personal debe evitar el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia para obtener beneficios propios y/o para otras personas.



- c) **Prohibición de regalos, donaciones o hospitalidades:** El personal no podrá aceptar, ofertar o suministrar regalos, donaciones u hospitalidades del que pueda beneficiarse.
- d) **Realizar Actividades de Proselitismo Político:** Se debe evitar la utilización de las 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 debe evitar la utilización de información privilegiada, obtenida en el desarrollo de sus funciones y/o cargos que desempeña, para sacar provecho o beneficio económico.
- f) **Presionar, Amenazar y/o Acosar.** Se debe evitar cualquier acto, situación o medio de comunicación que pueda interpretarse como acoso, amenaza y/o presión afectando la dignidad de la persona.

**XI. RELACIÓN CON EL VECINDARIO**

Nuestra razón de ser es brindar los servicios a nuestra comunidad. Por tanto, es imprescindible tener un conocimiento adecuado de todos los grupos de interés, de sus necesidades y de nuestra participación en ellos. Tenemos el compromiso de actuar de acuerdo con nuestros valores y de mantener abiertos los canales de diálogo con el vecindario.

**XII. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La seguridad de la información debe tratarse con cuidado. Se prohíbe el uso inadecuado de los sistemas informáticos, que pueda exponernos a una serie de riesgos, incluidos los ataques de virus informáticos y las violaciones de la seguridad de la información. Está prohibido el uso de software (programas electrónicos de interfaz) o hardware (equipos electrónicos físicos) ilegales.

Los usuarios en general no deben tener expectativas de privacidad durante el uso de estos sistemas y recursos.

Los sistemas electrónicos y los recursos informáticos están a disposición de los empleados para el debido ejercicio de sus funciones. Se permite su uso para asuntos personales, siempre y cuando no vaya en contra de las normas y directrices internas, o dificulte el desarrollo del trabajo. No debe incluir temas personales porque habría que aplicar la ley de Protección de Datos.

**XIII. ACTIVOS DE LA ENTIDAD**

Los bienes, equipos e instalaciones de la entidad son para su uso exclusivo de las operaciones de la entidad, y no se pueden utilizar para fines particulares, salvo en situaciones específicas definidas por la MDRT. Eso incluye todo tipo de propiedad tangible e intangible, como las instalaciones, el inventario, la tecnología de la información (TI) y la propiedad intelectual, así como los datos e información de la misma institución. Es obligación de todos proteger los activos de la MDRT y utilizarlos para los fines que están previstos.

**XIV. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PRIVILEGIADA Y ESTRATÉGICA**

Debe respetarse la confidencialidad y privacidad de la información de las empresas, los ciudadanos y de los proveedores de la MDRT.

XV. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Solo la Oficina de Imagen Institucional será la encargada de organizar los contactos con los medios de comunicación. Se prohíbe que personas no autorizadas se pongan en contacto con estos en nombre de la MDRT.



El contacto con los profesionales de los medios de comunicación no se debe considerar, en ningún caso, una relación de negocios y, por lo tanto, no incluye favores o pagos de ningún tipo.

La Municipalidad adopta una posición clara y objetiva en la difusión de la información y trata de satisfacer los intereses de las partes involucradas. Los empleados no deben promover la difusión de información confidencial o falsa a los medios de comunicación.

XVI. IMAGEN Y REPUTACIÓN

La creación y consolidación de la imagen y reputación de la MDRT se llevan a cabo a través del dialogo y la conducta con nuestros grupos de interés. Por lo tanto, nuestras acciones dentro y fuera de la entidad deben ser siempre coherentes con sus principios y valores. En cuanto al uso de las redes sociales, la participación en las redes siempre debe respetar las creencias y los valores de la entidad.

Se permite vincular el nombre de la Municipalidad a mensajes personales en redes como Facebook, Instagram u otras, siempre que con ello no se comprometa nuestra imagen y reputación, y que los mensajes no estén vinculados a conductas ilícitas o faltas o contengan algún tipo de información confidencial o secreta. Se sugiere toda información sea a nombre personal como se especificó en el Compromiso de los colaboradores.

XVII. FALTAS Y/O INFRACCIONES

Se considera falta y/o infracción al incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Código de Ética e Integridad de la Municipalidad Distrital de Río Tambo 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.

El incumplimiento a los principios, compromisos, deberes y prohibiciones que han sido descritos en los numerales precedentes serán consideradas como faltas y/o infracciones al presente código de ética e integridad, generándose una posible responsabilidad de sanción.

Además de lo señalado en los párrafos anteriores, también se considerarán faltas y/o infracciones a este Código de Ética e Integridad las siguientes acciones:

- Acosos sexuales, hostigamiento o discriminación de cualquier tipo al personal.
- Denunciar infundadamente y de mala fe a un funcionario, servidor y/o colaborador inocente.
- Omitir o no informar con oportunidad sobre violaciones al presente código de ética e integridad.
- Ejecutar acciones en beneficio personal, familiar o de terceros, y que perjudiquen a la Entidad.

XVIII. SANCIONES

Los/las servidores/as y colaboradores/as que incumplan cualquiera de las disposiciones de este Código de Ética e Integridad, previa investigación, serán sujetos las medidas disciplinarias en el marco de la normativa vigente (Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y normas



modificatorias). Las sanciones aplicables en presente código no eximen de las repercusiones administrativas, civiles y penales.

XIX. POLÍTICA ANTISOBORNO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

La Municipalidad Distrital de Río Tambo rechaza cualquier tipo de corrupción. Siendo uno de los pilares de la gestión es la prevención de la corrupción la implementación el Sistema de Integridad, que sirve de guía para el desempeño laboral, y en el que se detalla el grado de profundidad de las acciones que ayudan a todos los servidores y locadores a comprender los tipos de corrupción existentes, el impacto en la imagen de la entidad y que se debe hacer para evitarlo.

Todas las personas tienen la responsabilidad de conocer y aplicar las normas y medidas que se recogen en el Sistema de Integridad, y de informar de cualquier conducta cuestionable mediante los canales disponibles.

La Municipalidad, trabaja para ser una organización eficaz, eficiente y transparente, mejorar la calidad de vida e inclusión social de los ciudadanos, enfocándose en la satisfacción de los mismos, para ello, orienta sus recursos hacia una gestión eficiente y transparente prohibiendo cualquier tipo de intento o acto de soborno en cualquier nivel de la organización.

En ese sentido, la Municipalidad, se somete y aplicará los lineamientos y la vigilancia que ejercerá el Oficial de cumplimiento, quien goza autoridad e independencia en la lucha preventiva contra el soborno en la entidad.

En este contexto, la Municipalidad se encuentra comprometida con:

- Prohibir cualquier intento o acto de soborno en cualquier nivel de la organización.
- Cumplir las leyes, reglamentos y normas antisoborno aplicables a la organización.
- Cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno establecidos de acuerdo a la Norma Internacional ISO 37001 :2016.
- Promover denuncias sobre actos de soborno en cualquiera de los niveles de la organización, debiendo ser objetivas, en base a una creencia razonable, confiables y sin represalias para el denunciante.
- Buscar permanentemente la mejora continua del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Sancionar de acuerdo a la normatividad vigente a toda persona o personas que intenten o realicen actos de soborno en la entidad, independientemente del régimen de contratación o cargo, lo cual no exime de las sanciones legales tipificadas en el código penal y administrativas que correspondan.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RÍO TAMBO
Ing. Elys Alvarado Aylas
GERENTE MUNICIPAL



ANEXO 1

COMPROMISO DE INTEGRIDAD Y ETICA INSTITUCIONAL

A través del presente, Yo _____,
identificado con DNI N° _____ con domicilio _____

_____ el suscrito **ME COMPROMETO** a
observar la Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Código de Ética de la
Municipalidad Distrital de Río Tambo, así como las normas vigentes sobre integridad,
transparencia y de lucha contra la corrupción, en el desempeño de mis labores.

En ese sentido, reafirmo frente a la institución, un actuar conforme a los valores institucionales,
principios y deberes éticos, que aportan a una cultura de integridad pública en la entidad en la
que prima el interés público sobre el interés personal; comprometiéndome a denunciar actos de
corrupción, conforme a las normas internas que emita la Entidad y cualquier otro acto que
transgreda la normativa que rige la función pública.

Puerto Prado a los _____ días del mes de _____ de 20 _____

Nombre y Apellidos

FIRMA

HUELLA

DNI N°

*"Diversidad, Amazonia y Bien Común"*