



EXPEDIENTE N° 000775-2022-064575

Cajamarca, 10 de febrero de 2023

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL REGIONAL N°
D23-2023-GR.CAJ/GGR



Firmado digitalmente por JULCA DIAZ Jesus
FAU 20453744168 hard
SEDE - GGR - Ger. Gral. Reg.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/02/2023 02:49 p. m.

VISTOS:

El Memorando N° D119-2023-GR.CAJ/GGR, de fecha 26 de enero de 2023; Oficio N° D47-2023-GR.CAJ/DRAJ, de fecha 26 de enero de 2023; Informe Legal N° D4-2023-GR.CAJ-DRAJ/GRHM, de fecha 26 de enero de 2023; Oficio N° D922-2022-GR.CAJ/GRPPAT, de fecha 04 de noviembre de 2022; Informe N° D51-2022-GR.CAJ-GRPPAT, de fecha 04 de noviembre de 2022; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el literal f) del numeral 6 del Artículo Primero de la Resolución Ejecutiva Regional N° D000367-2021- GRC-GR, de fecha 28 de octubre de 2021, se resolvió: **Delegar en el Gerente General Regional, adicionalmente a las funciones inherentes a su cargo, Aprobar directivas, instructivos, manuales, circulares y/u otros documentos de gestión interna que permitan la racionalización del gasto público y el manejo adecuado de los recursos públicos asignados por toda fuente de financiamiento a los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de Cajamarca. Así como todo documento que tenga carácter normativo, que regule los actos de administración interna, elaboración y aprobación de documentos de gestión, trámites internos y lineamientos técnicos normativos y metodológicos, tendientes a agilizar y modernizar los procedimientos de gestión del Gobierno Regional;**

Que, artículo 191 de la Constitución Política del Estado, modificada por la Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 27680, establece que **los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, economía y administrativa en los asuntos de su competencia y tienen jurisdicción en el ámbito de sus respectivas circunscripciones territoriales conforme a Ley;** y el artículo 192 en su inciso 1) establece que **los Gobiernos Regionales son competentes para aprobar su organización interna y su presupuesto;**

Que, los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa, teniendo por misión organizar y conducir la gestión pública con autonomía política, económica y administrativa, teniendo por misión organizar y conducir la gestión pública de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región, conforme lo expresan los artículos 2, 4, y 5 de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, sus



Firmado digitalmente por
VALLEJOS PORTAL Luis
Alberto FAU 20453744168 soft
SEDE - GRPPAT - Ger. Reg.
Motivo: Day V°B°
Fecha: 10/02/2023 12:02 p. m.



Firmado digitalmente por
MUNOZ CHAVEZ Jonathan Luis
FAU 20453744168 hard
SEDE - DRAJ - Dir. Reg.
Motivo: Day V°B°
Fecha: 10/02/2023 09:44 a. m.



Normas y Disposiciones se rigen por los principios de exclusividad, territorial, legalidad y simplificación administrativa;

Que, en ese sentido, precisar que la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, tiene por finalidad 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, y entre sus objetivos se encuentra el lograr un Estado transparente en su gestión;

Que, mediante Informe N° D51-2022-GR.CAJ-GRPPAT, de fecha 04 de noviembre de 2022, el Sub Gerente de Desarrollo Institucional del Gobierno Regional de Cajamarca, alcanza al Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, el proyecto de "Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional Cajamarca", mismo que fuera alcanzado a la mencionada Sub Gerencia, por la Directora de Personal;

Que, mediante Oficio N° D922-2022-GR.CAJ/GRPPAT, de fecha 04 de noviembre de 2022, el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, remite a la Dirección Regional de Asesoría Jurídica el Informe N° D51-2022-GR.CAJ-GRPPAT, de fecha 04 de noviembre de 2022, en el cual la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional emite opinión en relación al Proyecto de "Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional Cajamarca"; indicando asimismo, que el documento presentado por la Dirección de Personal, ha sido revisado por el Equipo de la Sub Gerencia, proyecto que se ajusta a los estándares éticos y morales y en ese sentido, esta Gerencia encuentra conforme al documento; y traslada el mencionado documento a la Dirección Regional de Asesoría Jurídica a efectos de contar con la Opinión Legal;

Que, las Políticas Vigésimo Cuarta y Vigésimo Sexta del Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, establecen como Políticas de Estado: La afirmación de un estado eficiente y transparente, garantizando la promoción de la transparencia y la erradicación de la corrupción en todas sus formas, correspondiendo al Estado afirmar los principios éticos y valores sociales así como la vigilancia ciudadana, la transparencia y la medición de cuentas para garantizar la institucionalidad de nuestro país; asimismo, constituye un elemento consustancial a dichas políticas el destierro de la impunidad, del abuso de poder, de la corrupción y del atropello de los derechos;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la misma que tiene como objetivo general "contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía;

Que, el artículo 6 del mencionado dispositivo legal, señala que la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción cuenta con un Plan Nacional que se actualiza periódicamente cada 4 años, desarrollada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y es aprobada por Decreto Supremo, el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción desarrolla los objetivos de la política, precisando las acciones, metas,



indicadores, plazos y entidades responsables para la implementación de los objetivos y lineamientos contenidos en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, en esa línea de acciones, por medio del **Decreto Supremo N° 042-2018-PCM**, se establecen medidas para **fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción**, se crea la **Secretaría de Integridad en la Presidencia del Consejo de Ministros**, como órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción. Asimismo, el artículo 10 de la citada norma define a la **Oficina de Integridad Institucional** como **el órgano o unidad orgánica al interior de las entidades, responsable de cumplir con las funciones señaladas en el artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, manteniendo relaciones técnico-funcionales con la Secretaría de Integridad Pública y se sujeta a las disposiciones que ésta emita en materia de integridad y ética pública**;

Que, a través del **Decreto Supremo N° 044-2018-PCM** se aprueba el **Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021**, como herramienta de implementación de la *Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción*; en tanto que, por medio del **Decreto Supremo N° 056-2018-PCM** se aprueba la **Política General de Gobierno al 2021**, estableciendo en su artículo 3 como primer eje de la **Política General, la Integridad y Lucha contra la Corrupción**;

Que, mediante **Resolución Ejecutiva Regional N° D000027-2019-GRC-GR**, de fecha 28 de noviembre de 2019, se resuelve: **ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Directiva N° 14-2019-GR.CAJ-GGR-SG- "Directiva que NORMA LOS MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE DENUNCIAS CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS QUE VULNEREN LAS NORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA O EJECUTEN ACTOS DE CORRUPCIÓN"...**;

Que, mediante **Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCP/SIP**, se aprueba la **Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública"**, se señalan las funciones que le corresponde a las Oficinas de Integridad Institucional o máximas autoridades administrativas y a los Oficiales de Integridad, asimismo en el numeral 5.2 de la citada directiva, establece que la **función de integridad** es la que realiza la entidad pública para asegurar: **i) La implementación del modelo de integridad establecido en el Plan nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, ii) El desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad; iii) La observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública**; asimismo, el numeral 6.2, literal b), de la Directiva glosada precedentemente, establece que, **son funciones en materia de integridad pública: "Proponer las acciones de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento"**; de ello deviene señalar que **dentro de estas acciones se encuentra subsumida la de elaborar normativa interna a fin de orientar y reglamentar procedimientos en materia de integridad y lucha anticorrupción dentro del ámbito institucional**;



Que, a través de la **Resolución de Gerencia General Regional N° D000008-2020- GRC-GGR**, de fecha **10 de enero de 2020**, se resuelve: **"Artículo Segundo: DISPONER que el Equipo de Trabajo Permanente al Interior del Despacho de la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Cajamarca, conformado mediante el Artículo Primero, ejerza las funciones en materia de integridad pública establecidas en el sub numeral 6.2 del numeral VI de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública" aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001- 2019-PCP/SIP ..."**;

Que, mediante la **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, modificada por la Ley N° 28486, se establecen **principios, deberes y prohibiciones de aplicación a los empleados públicos**, considerando como tales a todo funcionario y servidor de las entidades de la administración pública en cualquiera de los niveles jerárquicos, sean éstos nombrados, contratados, designados, de confianza o electos que desempeñen actividades o funciones en nombre del servicio del Estado, no importando el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto. Asimismo, en su **artículo 9** dispone que los órganos de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecutan, en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecido;

Que, por su parte el **Artículo III, literal i)** del Título Preliminar de la **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, establece como uno de sus principios la **" i) Probidad y Ética Pública. El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública"**;

Que, mediante **Oficio N° D47-2023-GR.CAJ/DRAJ**, de fecha **26 de enero de 2023**, la **Dirección Regional de Asesoría Jurídica**, eleva a la **Gerencia General Regional** el **Informe Legal N° D4-2023-GR.CAJ-DRAJ/GRHM**, de fecha **26 de enero de 2023**; **Oficio N° D922-2022-GR.CAJ/GRPPAT**, por el cual informa que en esa misma línea de análisis, concluye que: **"Estando a lo expuesto precedentemente, el informante OPINA se declare procedente la aprobación del documento denominado Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional de Cajamarca"**;

Que, en cumplimiento a la normatividad precedentemente citada, se justifica implementar en la institución normas internas que fomenten e incluyan acciones de integridad y lucha anticorrupción en el Gobierno Regional de Cajamarca como es el **Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional Cajamarca**, que como se ha verificado resume los principios, valores y conductas esperadas del servidor y funcionario público, cuyo propósito es orientar las buenas conductas en aras de consolidar estándares de integridad;

Que, mediante **Memorando N° D119-2023-GR.CAJ/GGR**, de fecha **26 de enero de 2023**, el **Gerente General Regional** señala y dispone que, **estando al informe técnico y legal emitidos oportunamente, sírvase proyectar el acto resolutivo mediante el cual se apruebe el código en mención (...)**;

Estando a lo expuesto, a lo solicitado, en uso de las facultades conferidas por la **Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización**; **Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales** y modificatorias,



Resolución Ejecutiva Regional N° D000367-2021-GRC-GR, con la visación de la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, y Dirección Regional de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el *Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional Cajamarca* propuesto por la Dirección de Personal del Gobierno Regional de Cajamarca, el cual como Anexo, debidamente visado, forma parte integrante de la Presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y a la Dirección Regional de Personal, efectúen las acciones necesarias para la implementación y difusión del *Código de Conducta para el Servicio Público en el Gobierno Regional Cajamarca*, aprobada en el Artículo Primero de la presente Resolución, así mismo deberán proceder con el monitoreo y evaluación del *Código de Conducta* aprobado, **debiendo dar cuenta** en forma permanente de las acciones realizadas al despacho de la Gobernación Regional.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que Secretaría General cumpla con notificar la presente Resolución a las entidades y dependencias del Gobierno Regional Cajamarca, así como su publicación en el Portal Institucional.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

JESUS JULCA DIAZ
Gerente General Regional
GERENCIA GENERAL REGIONAL



Firmado digitalmente por JULCA
DIAZ Jesus FAU 20453744168
hard
SEDE - GGR - Gerente General
Regional
Motivo: Visto en señal de
conformidad
Fecha: 10/02/2023 02:48 p. m.



Firmado digitalmente por
VALLEJOS PORTAL Luis
Alberto FAU 20453744168 soft
SEDE - GRPPAT - Gerente
Regional
Motivo: Visto en señal de
conformidad
Fecha: 10/02/2023 12:03 p. m.



Firmado digitalmente por
MUÑOZ CHAVEZ Jonathan Luis
FAU 20453744168 hard
SEDE - DRAJ - Director
Regional
Motivo: Visto en señal de
conformidad
Fecha: 10/02/2023 09:17 a. m.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL SERVICIO

PUBLICO EN EL

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

NOVIEMBRE DE 2022

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

- I. Base legal.**
- II. Ámbito de aplicación**
- III. Consideraciones**
- IV. Nuestros compromisos**
- V. Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual**
- VI. Erradicación de la discriminación**
- VII. Sirviendo con eficiencia y eficacia**
- VIII. Manejo de Información**

Presentación

El Gobierno Regional Cajamarca, tiene como Misión: *Organizar y conducir la gestión pública regional, de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región*¹. Asume el compromiso con el servidor (a) para construir de manera participativa el Código de Conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, que implica la importancia de mantener un comportamiento ético e íntegro en nuestra labor diaria, como pilar fundamental para el ejercicio de la función pública con el objetivo de fortalecer la institucionalidad, teniendo como factor determinante el deber y compromiso de realizar nuestro trabajo de manera profesional e íntegra para brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, permitiendo observar transparencia, eficiencia y eficacia en cada una de nuestras acciones.

En tal sentido, se presenta el Código de conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, para la observancia de los valores éticos y morales en el ejercicio de nuestro trabajo.

El Código de Conducta, constituye instrumento adicional de guía para la toma de decisiones cuando se presenten dilemas éticos en nuestro actuar, pues tiene como propósito orientar las buenas conductas en aras de consolidar estándares de integridad.

Es voluntad y compromiso de la gestión regional, entablar una lucha frontal contra la corrupción y promover la integridad pública; en este sentido, las autoridades, funcionarios, directivos y servidores del Gobierno Regional Cajamarca, cualquiera sea su condición laboral o contractual, deberán hacer suyo este Código para reafirmar la confianza y credibilidad de las y los ciudadanos frente a nuestras acciones y desarrollar nuestro trabajo, en el marco integral de desarrollo para la sociedad.

Gobierno Regional Cajamarca

¹ Artículo 5.- Misión del Gobierno Regional, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N°27867.

INTRODUCCIÓN

Nuestra institución enfrenta una difícil época, donde la ciudadanía cajamarquina ha perdido la confianza en las instituciones públicas, sin embargo, quienes conformamos el Gobierno Regional Cajamarca, somos servidores/as que conforma uno de los pilares más importantes para alcanzar el desarrollo regional, en el marco de nuestras competencias.

Para promover una conducta laboral, en el marco de los principios y deberes éticos y morales, que redunden en la adopción de una cultura de integridad y respeto a la sociedad, a la cual nos debemos; se ha elaborado el Código de Conducta, cuya observancia alcance al conjunto de los servidores y servidores públicos que prestan sus servicios, bajo cualquier modalidad en las distintas unidades de organización que conforman el Gobierno Regional Cajamarca.

I. Base Legal

- Constitución Política del Estado.
- Ley N° 28607, "Ley que reforma los artículos 91,191 y 194 de la Constitución Política del Perú".
- Ley N° 27783, "Ley de Bases de la Descentralización", Artículo 31° Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27867, "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales", Artículo 2° Legitimidad y naturaleza jurídica y sus modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley del código de ética de la función pública, Capítulo II: Principios y deberes éticos del servidor público.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración 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 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N°1327. Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/ GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N°30057, Ley del servicio civil.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N°042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- 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".

- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP: Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- 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” y modificatorias.

II. **Ámbito de aplicación**

El presente código es de observancia por parte de las autoridades, funcionarios, directivos, servidores (as) civiles, bajo cualquier modalidad contractual y que tengan relación con el Gobierno Regional Cajamarca.

III. **Consideraciones**

El Código de Conducta constituye un instrumento que contiene estándares, principios y normas de conducta, cuyo propósito es guiar, ordenar y facilitar la gestión institucional en el Gobierno Regional Cajamarca por parte de sus autoridades, funcionarios, directivos, servidoras y servidores civiles, cualquiera sea su relación laboral con el propósito de contribuir al logro de los fines y objetivos y metas de la entidad regional.

El Código de Conducta en el Gobierno Regional Cajamarca, es una herramienta, que ayuda a los servidores públicos a mantener la Integridad² en todo momento, como principio inspirador del actuar dentro de la entidad.

Si existe alguna duda cómo comportarse en una situación determinada, las siguientes preguntas pueden orientar tu decisión:

- ¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales?
- ¿Cómo afecta esta decisión a los demás?

² Integridad significa hacer lo correcto, es decir, actuar en todo momento de manera responsable, honesta, recta, seria, transparente y de acuerdo con la Ley y las políticas fijadas por la entidad.

- ¿Me sentiría cómodo o cómoda si esta decisión fuera de conocimiento público?
- ¿Esta decisión perjudica la reputación de la entidad?
- ¿Puedo yo, un familiar, una amistad o proveedores (ras) obtener algún beneficio a causa de la decisión o acción que debo adoptar en nombre de la entidad?

Tomando decisiones éticas cada uno de nosotros es responsable de leer, comprender y adherirse a los compromisos establecidos en el Código de Conducta.

IV. Nuestros Valores Institucionales

RESPETO

Tratamos a todos los usuarios (as) compañeros (ras) de trabajo o cualquier otra persona con la que interactuamos, con amabilidad, consideración y reconocimiento a su integridad y derechos, generando un ambiente de confianza y cooperación en la Institución para brindar un buen servicio a la ciudadanía.

Respecto a nuestro espacio de trabajo, nuestra institución garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado, en el cual los servidores/as públicos mantienen entre sí un trato amable, respetuoso y cordial.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Hacer comentarios falsos u ofensivos (sobrenombres no consentidos o denigrantes, frases en doble sentido, entre otros) sobre una compañera o compañero de trabajo, jefe/a o un usuario (a).
- Crear o transmitir comentarios sobre la vida privada (chismes) de las y los compañeros de trabajo.
- Trato agresivo o menospreciativo de parte de servidores (ras) con posición jerárquica superior a personal subordinado (a).
- Contacto físico sutil, violento o agresivo.

- 4
- Dirigir una acción en contra de cualquier persona por tener opiniones distintas respecto de cualquier tema laboral o de otra índole.
 - Intimidar a una o un compañero de trabajo, sus familiares, amistades o personas conocidas mediante insultos, gritos, amenazas, llamadas telefónicas, aseo u otras modalidades.
 - Realizar acciones de hostigamiento laboral (forzar al personal a realizar acciones degradantes, maltrato verbal o físico, obligar a trabajar en horarios inadecuados, asignar trabajo en volumen o complejidad por encima de lo razonable con el objeto de dañar la imagen o autoestima del servidor/ra, amenaza constante del despido por razones arbitrarias, entre otros).

EQUIDAD

Actuamos con criterios de equidad en el servicio a nuestros usuarios, sin privilegios ni prejuicios y discriminación, con un trato justo y equitativo, en igualdad de condiciones a fin de satisfacer los derechos de la ciudadanía.

RESPONSABILIDAD

Asumimos nuestros roles de manera oportuna, para así poder actuar proactivamente e íntegramente, en el desarrollo de nuestro trabajo de manera efectiva, con calidad, y beneficiando a la ciudadanía, bajo el cumplimiento de la normativa laboral interno y promoviendo una buena imagen institucional en todas nuestras acciones.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Realizar actividades personales durante el horario de trabajo.
- Uso excesivo de aparatos electrónicos (celulares, tabletas, entre otros) para fines privados durante el horario laboral.
- Ausentarse del puesto de trabajo durante el horario de atención al público de manera injustificable.

- Uso indebido de los permisos de salida de la entidades (p.ej. pasar por comisión de servicios por motivos particulares o personales)
- Incumplimiento de los horarios laborales establecidos.
- Vulnerar e influenciar de forma indebida en los procedimientos de investigación y sanción administrativa, así como tomar represalias contra denunciantes de casos de corrupción en la entidad.

TRABAJO EN EQUIPO

Nos desenvolvemos en el marco del trabajo solidario y en equipo, para alcanzar eficiencia y eficacia en el cumplimiento de nuestras metas y objetivos, que conlleve a una mayor productividad e impacto social; así como en la prestación de los bienes y servicios de competencia del Gobierno Regional.

PROBIDAD

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

INTEGRIDAD

Nos desarrollamos en el marco de una cultura de valores éticos y morales; así como la observancia de medidas preventivas para prevenir actos de corrupción y malos manejos de los recursos públicos, respaldados en la honradez y honestidad.

COMPROMISO

Mantenemos un alto nivel de esfuerzo y coordinación en todas nuestras acciones y nos identificamos con los objetivos de nuestra institución

7

brindando un servicio de calidad a la ciudadanía teniendo como mecanismo básico el trabajo solidario en equipo y compañerismo.

INNOVACIÓN

Asumimos actitudes y comportamientos proactivos y proclives al cambio e innovación que facilite la gestión administrativa e institucional, haciendo uso de los beneficios de las tecnologías digitales que redunden en la calidad de los servicios y bienes que se prestan a la sociedad.

V. Prevención del Hostigamiento Laboral y Sexual:

Todas y todos los servidores públicos garantizan un ambiente libre de hostigamiento sexual; es decir, de toda conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, que puede implicar rechazo activo o pasivo³ por parte de la agraviada o agraviado. Las y los servidores públicos estamos comprometidos con la erradicación del hostigamiento sexual a través del reporte de todo comportamiento o conducta de este tipo.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Acercamientos corporales, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- El trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre una o un subordinado (a) para realizar un acto sexual, no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato

³ El rechazo pasivo se refiere a la no manifestación del rechazo al acoso u hostigamiento sexual por parte de la o el agraviado y se puede presentar por las siguientes razones, temor a represalias, vergüenza, naturalización del acoso sexual en el ambiente de trabajo, incentivos para ascensos o promociones, entre otras.

laboral, privarle de servicios o prestaciones estatales a las que tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.

- La promesa implícita o expresa a la o el acosado (a) de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual a cambio de favores sexuales.

VI. Erradicación de la discriminación

Respetamos y valoramos la diversidad de nuestros servidoras/es, de los ciudadanos (as) a los cuales prestamos servicio brindando un trato equitativo, cordial y digno a cada una ellos (as). Los servidores/as públicos tenemos el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación ya sea por nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus laboral y social, orientación política, entre otras.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Expresiones discriminatorias de diverso tipo (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) en contra de los servidores/as o usuarios/as, por su grado de instrucción, labor que desempeñan, etnia, cultura, sexo, genero, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estatus social, entre otros.
- Diferencias en el trato por la forma de contratación entre nombrados/as, contratados/as, bajo cualquier modalidad.
- Mostrar actitudes de desprecio o agresivos en contra de los ciudadanos (as) por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, pertenencia sindical, entre otros.
- Expresar preferencias indebidas o injustificadas por compañeros/as de trabajo por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, estatus sindical, entre otros.

- Dar preferencia indebida o injustificada en la atención a la ciudadanía por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión orientación sexual, estatuto social, si están sindicalizados o no u orientación política.

VII. Sirviendo con eficiencia y eficacia

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

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Los superiores jerárquicos toman decisiones irresponsables, es decir, sin realizar un análisis serio de la situación.
- Elaborar de forma inadecuada Expedientes Técnicos o Términos de Referencia, los cuales pueden ser sobrevalorados o subvalorados.
- No tener un control adecuado de las actividades que realizan las personas naturales o jurídicas contratantes de los servidores que la entidad ha requerido.
- Emplear de manera irresponsable el presupuesto público (p.ej. La transferencia de partidas presupuestales sin justificación adecuada o de forma irregular).

VIII. Manejo de Información

Los servidores (as) públicos proporcionamos de forma oportuna la información que nos sea solicitada y garantizamos la accesibilidad a esta, así como a la documentación correspondiente cuando esta es de naturaleza pública. Asimismo, resguardamos los derechos básicos de protección de datos de las y los ciudadanos donde mantenemos en reserva la información confidencial de la institución.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Responder las solicitudes de información fuera del plazo legal determinado.
- Revelar información privilegiada que otorgue a personas naturales o jurídicas una posición ventajosa en procesos de contrataciones con el Estado; así como de otras acciones que vulneren derechos institucionales o laborales.
- Alterar información.
- Brindar información falsa, ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información administrativa.
- Divulgar información confidencial y sensible que posee la institución de acuerdo con lo regulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.