



Resolución Directoral Ejecutiva

N° 150-2021-MTC/34

Lima, 05 de agosto de 2021

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 004-2020, se declara de interés nacional la gestión, sostenibilidad y el monitoreo del Legado de los XVIII Juegos Panamericanos y Sextos Juegos Parapanamericanos del 2019, y se faculta al Ministerio de Transportes y Comunicaciones a conducir las actividades de Legado de los citados Juegos;

Que, mediante Decreto Supremo N° 002-2015-MINEDU, modificado con Decreto Supremo N° 009-2015-MINEDU, Decreto Supremo N° 017-2018-MTC, Decreto Supremo N° 018-2019-MTC y Decreto Supremo N° 007-2020-MTC, se crea el Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, con el objeto de dar cumplimiento a las acciones de mantenimiento, saneamiento físico legal, operación, monitoreo, disposición y sostenibilidad del Legado de los XVIII Juegos Panamericanos y de los Sextos Juegos Parapanamericanos Lima 2019, el cual cuenta con autonomía técnica, económica, financiera y administrativa;

Que, mediante la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 007-2020-MTC, se establece que toda referencia que se haga al Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019, en los dispositivos normativos o actos administrativos que regulan su funcionamiento, deben entenderse efectuados al "Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos" (en adelante, el Proyecto Especial);

Que, con Resolución Ministerial N° 504-2020-MTC/01 se aprueba el nuevo Manual de Operaciones del Proyecto Especial, estableciéndose en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria que, en tanto se apruebe el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) y se realicen las designaciones correspondientes, las unidades funcionales previstas en el Manual de Operaciones aprobado con la Resolución Ministerial N° 320-2019-MTC/01, continúan en el ejercicio de sus funciones cautelando que no se interrumpa la continuidad de las operaciones del Proyecto Especial;

Que, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, enumera, de manera enunciativa y no limitativa, 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. Entre dichos mecanismos e instrumentos se encuentran los códigos y cartas de buena conducta administrativa, los cuales son instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta,



transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021, el cual dispone en su artículo 2, que las máximas autoridades de las entidades públicas 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. Asimismo, dicho Plan señala como su Objetivo Específico 1.4: Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los (las) servidores (as) civiles y en la ciudadanía, planteando un Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público, considerando nueve (9) componentes, entre ellos, el componente 3. Políticas de Integridad, cuyo sub componente 3.1 sugiere contar con un Código de Ética en cada entidad pública;

Que, de acuerdo con el artículo 29 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial, la Oficina de Recursos Humanos es la unidad funcional de apoyo responsable de la conducción y ejecución de los procesos correspondientes al Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos y de la dotación y gestión de la fuerza laboral vinculada contractualmente requerida por las unidades funcionales del Proyecto Especial conforme a los protocolos correspondientes, independientemente de la modalidad de vinculación contractual. Asimismo, formula, propone y realiza el seguimiento al Plan de Lucha contra la Corrupción del Proyecto Especial. Depende de la Secretaría Ejecutiva y mantiene relaciones de coordinación externa, entre otros, con la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y se sujeta a las disposiciones que ésta emita en materia de integridad y ética pública;

Que, asimismo, los literales m) y n) del artículo 30 del Manual de Operaciones señalan entre las funciones de la Oficina de Recursos Humanos, supervisar y monitorear que se cumpla con las funciones de integridad institucional de acuerdo a la normativa vigente, así como elaborar y proponer la acciones para la Lucha contra la Corrupción del Proyecto Especial, en concordancia con la política de Integridad y Lucha contra la Corrupción y, realizar el seguimiento a su cumplimiento;

Que, conforme con el literal o) del artículo 16 del Manual de Operaciones, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización tiene como una de sus funciones emitir opinión técnica en el ámbito de su competencia;

Que, con Informe N° 019-2021-MTC/34.01.09 la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emite opinión técnica favorable sobre el documento denominado "Código de Ética y Conducta del Personal del Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos", señalando que resulta necesaria su aprobación mediante acto resolutivo expedido por la Dirección Ejecutiva;

Que, mediante Informe N° 0244-2021-MTC/34.01.01 la Oficina de Asesoría Jurídica señala que resulta legalmente viable la aprobación del documento propuesto por la Oficina de Recursos Humanos; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2015-MINEDU y sus modificatorias; y con las atribuciones establecidas en el artículo 7 y en el literal g) del artículo 8 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial, aprobado con Resolución Ministerial N° 320-2019-MTC/01;





Resolución Directoral Ejecutiva

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el documento denominado “Código de Ética y Conducta del Personal del Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos”, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces las labores de difusión, seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del documento aprobado en el artículo precedente.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos (www.lima2019.pe), la que entra en vigor a partir de la fecha de publicación en el referido Portal Institucional.

Regístrese y Comuníquese.



ALBERTO VALENZUELA SOTO
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos
y Parapanamericanos



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos



Firmado digitalmente por:
ZUÑIGA VILLEGAS Walter
Heman FAU 20800378059 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2021 13:08:11-0500

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL PERSONAL DEL PROYECTO ESPECIAL LEGADO JUEGOS PANAMERICANOS Y PARAPANAMERICANOS



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Conducta es un documento de naturaleza preventiva en el que se establecen valores institucionales, y, es elaborado dentro del marco del Código de Ética de la Función Pública, en un esfuerzo por vincular sus conceptos a nuestra experiencia diaria de servicio.

Según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, mediante el cual se establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, el Código de Ética y Conducta resulta ser una herramienta reconocida por el Estado peruano para promover la integridad pública, así como promover el Modelo de Integridad, el mismo que se encuentra establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021¹.

Asimismo, mediante Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG se aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”, cuya finalidad es lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente, siendo el presente Código de Ética y Conducta uno de los instrumentos para alcanzar dichas metas.

La finalidad es brindar a las/los servidoras/es del Proyecto Especial Legado Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, en adelante Proyecto Especial, una guía que inspire el comportamiento ético en su trabajo diario, esté o no contemplada en el presente Código, reconociendo que, además de la responsabilidad específica de su labor, tiene una responsabilidad para con la entidad en todo momento, al ser representante de ella en su calidad de servidor/a, con lo cual el presente Código de Ética y Conducta resulta ser una herramienta preventiva para el aprendizaje conjunto respecto de las conductas que contribuyan con los objetivos de eficacia, eficiencia, ética y transparencia en nuestra entidad.

¹ Aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, establece que se debe promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as y en la ciudadanía.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

1. OBJETIVOS

1.1. General

Instaurar en cada uno de las/los servidoras/es principios y valores de carácter ético, así como deberes y prohibiciones que orienten la conducta del personal institucional dentro del ejercicio de sus funciones.

1.2. Específico

Guiar a las/los servidoras/es del Proyecto Especial, con el propósito de que desempeñen sus funciones, asuman y fomenten una cultura de integridad y transparencia pública, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, a fin de evitar conductas inadecuadas en el desarrollo de sus funciones.

2. FINALIDAD

- 2.1. Fomentar la interiorización de los valores organizativos, comunicando a las/los servidoras/es del Proyecto Especial el comportamiento que deben adoptar en el ejercicio de sus funciones.
- 2.2. Orientar a las/los servidoras/es del Proyecto Especial, con el fin de promover el comportamiento ético en sus funciones como una herramienta preventiva, a fin de evitar conductas inadecuadas en el interior o exterior del Proyecto Especial.
- 2.3. Promover una cultura de ética pública e integridad en cada uno de las/los servidoras/es del Proyecto Especial.
- 2.4. Instaurar estímulos como resultado del cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones establecidos en la presente norma, así como otorgar mecanismos de protección a favor de quienes denuncien el incumplimiento de las disposiciones señaladas en este Código.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código se aplica a las/los servidoras/es del Proyecto Especial; asimismo, sirve como guía referencial para toda persona que preste servicios en la Entidad, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

4. BASE LEGAL

- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE “Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del hostigamiento sexual en las Entidades Públicas”.
- Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública. Lima: CAN – Comisión Alto Nivel Anticorrupción.
- 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.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

- Decreto Legislativo N° 1323 - Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género.
- Decreto Legislativo N° 1410 - Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo 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.
- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 011-2019-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".

5. VALORES INSTITUCIONALES

5.1. Integridad: Cualidad que rige la conducta al desempeñar sus funciones con responsabilidad, disciplina, respeto, honestidad, rectitud, verdad y justicia.

5.2. Compromiso Institucional y personal: Desarrollarse con responsabilidad, identificación y compromiso en el desempeño de las funciones.

5.3. Vocación de servicio: Implica actuar con desprendimiento y en forma espontánea, es decir, adoptar una actitud permanente de colaboración, orientada a la satisfacción de las necesidades del ciudadano usuario.

6. PRINCIPIOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DEL SERVIDOR/A

6.1. Principios

Las/Los servidoras/es del Proyecto Especial deben ceñirse a los siguientes principios, de acuerdo con los definidos en la Ley N° 27815:

a) Respeto

Sirve de base para la buena convivencia. A través de ello se crea un ambiente de seguridad y cordialidad; asimismo, nos permite aceptar las limitaciones ajenas y reconocer las virtudes; además, busca evitar las ofensas y las ironías y no deja que la violencia o el abuso se conviertan en el medio para imponer criterios, en cumplimiento de las normas institucionales y otros documentos análogos.

b) Honestidad

Mantener una conducta intachable, privilegiando el interés general sobre el particular. La honestidad es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

c) Probidad

Es actuar con rectitud, honradez y honestidad e imparcialidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona, cautelando para ello el buen uso de los recursos públicos.

d) Idoneidad

Aptitud técnica, legal y moral, como condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

e) Eficiencia

Las/Los servidoras/es del Proyecto Especial deben cumplir sus funciones con diligencia, compromiso y oportunidad, de tal manera que se brinde al ciudadano un servicio de calidad.

f) Veracidad

Expresarse con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Entidad y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos que fueran materia de algún tipo de denuncia e investigación.

g) Justicia y equidad

Contar con permanente disposición para la realización de sus funciones otorgando a cada uno lo que le corresponde, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, sus superiores, sus subordinados y la ciudadanía en general.

6.2. Deberes y obligaciones

6.2.1. TRATÁNDONOS CON RESPETO

Respeto entre los colaboradores de la entidad y hacia la colectividad

El Proyecto Especial garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado donde las personas que prestan labores o servicios mantienen entre sí un trato amable, respetuoso, cordial y sin discriminación alguna, así como con la ciudadanía, cualesquiera sean las funciones que desempeñen.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- La contribución por cada una/o de las/los servidoras/es a mantener un ambiente laboral en el que prime el respeto y la empatía en las relaciones entre compañeras y compañeros de trabajo, así como con las/los jefas/es, de igual manera en el trato que se brinda a la ciudadanía.
- Mostrar honradez y respeto ante las pertenencias de cada una/o de las/los servidoras/es, jefas/es o bienes de la entidad.
- Respetar y valorar nuestras diferencias de opinión con las/los compañeras/os de trabajo y las/los jefas/es en términos cordiales a través de comentarios constructivos.
- Convivir en el ambiente laboral demostrando orden, limpieza y evitando realizar ruidos molestos u ofensivos.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

Ejemplos de conducta inadecuada:

- Realizar o retransmitir comentarios falsos, tergiversados y/u ofensivos entre compañeras/os de trabajo sean estos de manera verbal, escrita o gestual, que van en contra de la dignidad e integridad de las personas.
- Liderar acciones en contra de cualquier persona por tener opiniones distintas respecto de cualquier tema laboral o de otra índole.
- Distribución del trabajo de acuerdo con la afinidad que tenga la/el jefa/e con el personal, es decir, un trato diferenciado.
- Mostrar una conducta hostil, desde una posición jerárquica superior, realizando llamadas de atención humillantes y sin motivo alguno, maltrato verbal y/o físico sistemático, el obligar a trabajar en horarios inadecuados, asignar trabajo en un volumen y/o complejidad por encima de lo razonable con el objetivo de dañar la imagen y/o autoestima del servidor/a, o no asignar trabajo alguno.
- No respetar el orden en el uso de los bienes que son de uso común.
- Emplear personal subordinado y/o personal de limpieza o mantenimiento para actividades que no son parte de su función.

Prevención del acoso sexual

Las personas que prestan servicios en la entidad estamos comprometidos en garantizar un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual², es decir, de toda conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, que puede implicar rechazo activo o pasivo por parte de la/el agraviada/o, lo que debe ser reportado ante la autoridad competente.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Interactuar con compañeros de trabajo, subordinados y jefes, respetando su espacio, integridad física y mental.
- Detener cualquier acción de acoso u hostigamiento sexual, defendiendo a la/el agraviada/o e informando a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dentro del Proyecto Especial, a fin de proceder a efectuar la investigación correspondiente, lo cual conllevará a la imposición de la sanción, de ser el caso, contra el agresor o la agresora.
- Visibilizar formas de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo, generando una cultura contra estas prácticas.

Ejemplos de conducta inadecuada:

- Efectuar acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- Emplear 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.

² De acuerdo al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1410, que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se señala que “el hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole”.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

- Ejercer presión sobre un/a subordinado/a para realizar un acto sexual no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral, privarle de servicios o prestaciones estatales a las que se tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar o condicionar el acceso a derechos o beneficios.
- La promesa implícita o expresa a la/el acosada/o de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

6.2.2. ACTUANDO CON RESPONSABILIDAD

Cumpliendo las normas internas y nuestras funciones

Las/Los servidoras/es del Proyecto Especial mantenemos un compromiso con el cumplimiento de la normativa pertinente y desarrollamos nuestras funciones con el más alto sentido de responsabilidad y oportunidad.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Cumplir con desarrollar las funciones o actividades para las cuales fuimos contratados, así como las encomendadas por los jefes inmediatos, en el momento oportuno.
- Iniciar nuestras labores a la hora que ha sido establecida en la entidad, evitando distracciones innecesarias.
- Conocer y respetar las normas establecidas por la entidad para nuestro trabajo diario y nuestras relaciones interpersonales.
- Hacer uso responsable de los viáticos y permisos de salida, proporcionando información veraz.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Llevar a cabo actividades personales (trámites personales, actividades académicas particulares, entre otras actividades) durante el horario de trabajo.
- Incumplir los horarios laborales establecidos (desayunos que ocupan horario de trabajo o almuerzos que exceden el tiempo establecido).
- Uso indebido de los permisos de salida de la entidad.
- Realizar un uso indebido de viáticos.
- Abandonar sin autorización ni justificación la entidad durante el horario de trabajo.
- Uso excesivo de aparatos electrónicos (celulares, tabletas, entre otros) para fines privados durante el horario laboral, así como hacer uso de la oficina para ingresar a páginas web no autorizadas.

Sirviendo con eficiencia, eficacia y efectividad

Las/Los servidoras/es del Proyecto Especial nos aseguramos de que nuestra labor impacte de manera positiva en la sociedad, procurando contar con las capacidades para el cumplimiento de los objetivos institucionales, utilizando los recursos adecuados para dicho fin.

Ejemplos de conductas adecuadas:



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

- Elaborar los perfiles y/o condiciones para el ingreso de personal que se requiera contratar, en función de los objetivos institucionales que se pretende alcanzar.
- Difundir de manera adecuada el funcionamiento, misión y visión del Proyecto Especial, así como los objetivos institucionales que se tiene a bien alcanzar.
- Otorgar plazos adecuados para el cumplimiento de las tareas encomendadas, evitando sobrecargar de forma ineficiente el trabajo.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Elaboración deficiente de perfiles y/o condiciones para el ingreso de personal que se requiera contratar.
- Realizar rotaciones de personal sin considerar algún criterio técnico ni justificación sólida establecida por las normas vigentes.
- Realizar las actividades requeridas incumpliendo de manera injustificada los plazos establecidos.
- Deficiente planificación para el desarrollo de capacitaciones.
- Uso inadecuado e ineficiente de los recursos financieros.

6.2.3. COMPORTAMIENTO PROBO EN NUESTRA CONDUCTA

Evitando la obtención y el otorgamiento de ventajas indebidas

Ninguna de las acciones realizadas por las/los servidoras/es del Proyecto Especial están dirigidas a la obtención de una ventaja o beneficio con el uso de nuestro cargo o autoridad. Estas ventajas o beneficios están referidos a cualquier provecho tanto pecuniario como en especie que el tercero nos dé o nos prometa brindar.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Evitar el ofrecimiento de beneficios para agilizar trámites internos o ventajas de cualquier otra índole, sabiendo manifestar un “no gracias” a las personas que realicen dicho ofrecimiento.
- Denunciar actos de soborno o coima que se realice o afecte a la entidad.
- Realizar evaluaciones técnicas y profesionales de los perfiles del personal requerido, de acuerdo con los objetivos institucionales.
- Identificar los riesgos de integridad en el cumplimiento de las funciones asignadas.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Requerimiento o aceptación, directa o indirecta, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como regalos, favores, promesas o ventaja de parte de personas naturales o jurídicas para acelerar procedimientos administrativos, para recibir un mejor trato o evitar una situación adversa a sus intereses.
- Demorar procesos administrativos más de lo necesario, a fin de que la ciudadanía pague coimas para acelerarlos.
- Atender documentos de acuerdo con afinidades personales de cualquier tipo antes que por razones profesionales y técnicas.
- Realizar cobros por servicios a los que la ciudadanía debería poder acceder de forma gratuita.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

- Direccionar directamente o participar en el direccionamiento de procesos de contratación de bienes y/o servicios a cambio de una ventaja indebida de cualquier naturaleza (tangibles o intangibles), así como también elaborar Términos de Referencia y/o Especificaciones Técnicas en acuerdo con proveedores previamente escogidos por cualquier razón.
- Hacer uso del cargo público para beneficio personal.
- Adulterar y/o falsificar información de cualquier documento con el objetivo de lograr beneficio propio o para terceros.

Rechazando el conflicto de intereses

Dentro del Proyecto Especial, todas/os las/los servidoras/es, sin excepción alguna, están prohibidos de mantener relaciones o de aceptar situaciones en las que sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pueden estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Las/os servidoras/es del Proyecto Especial deberán abstenerse de conformar o integrar comités a cargo de procedimientos donde las/los postoras/es sean personas con las que mantengamos una relación de amistad, de familia o de otra índole muy cercana.
- Orientarse entre sí a evaluar si se encuentran en una situación de conflicto de intereses.
- Cumplir con realizar la Declaración Jurada de Intereses en el tiempo y con la periodicidad que sea necesaria.
- Informar al órgano competente en el momento en que se identifique un potencial conflicto de intereses en el cumplimiento de nuestras funciones.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Brindar algún tipo de favorecimiento en la gestión de trámites y contratación laboral a personas con las que se mantiene una relación particular o personal.
- Participar en reuniones o mantener comunicaciones que puedan resultar inadecuadas o poco transparentes con potenciales proveedores de servicios y bienes a la institución.

Manejo adecuado de la información pública.

Las/Los servidoras/es del Proyecto Especial que poseen información institucional, la proporcionarán de manera oportuna y adecuada cuando sea requerida por la ciudadanía, en cumplimiento de la normativa sobre la materia, de manera que ésta pueda participar y monitorear los asuntos de carácter público; contribuyendo así a transparentar toda su gestión, a fin de fortalecer la participación ciudadana en las políticas y en la gestión pública de nuestro país. .

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Brindar la información de acceso público que solicita la ciudadanía dentro de los plazos que establece el marco normativo.
- Publicar de manera oportuna la información que requiera ser publicada en el portal institucional.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"*

- Garantizar y resguardar la información relacionada con los procesos de selección, de acuerdo con el marco normativo vigente.
- Garantizar el respeto y resguardo de la información de las/los servidoras/es de nuestra entidad de acuerdo con el marco normativo vigente.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Incumplir con la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ocultar o alterar información pública ante solicitudes de información.
- Otorgar información privilegiada que pueda causar daño al Proyecto Especial o a las/los servidoras/es.

6.2.4. NUESTRO COMPROMISO.

Servir con vocación de servicio.

El desarrollo de nuestras actividades laborales se enmarca en una actitud proactiva, adhiriéndonos a los valores institucionales y siendo conscientes del impacto de nuestro trabajo en la ciudadanía, a quienes van dirigidas nuestras acciones.

A través de nuestra labor diaria es que buscamos otorgar un servicio de calidad.

Ejemplos de conductas adecuadas

- Mostrar un trato cálido y de calidad a quienes requieren de nuestros servicios.
- Mantener una actitud proactiva en el cumplimiento de nuestras funciones.
- Mostrarse participativo en las actividades de integración y capacitación, con el propósito de fortalecer los vínculos laborales.
- Adoptar un comportamiento adecuado en la institución y fuera de ella, teniendo en consideración que somos la imagen de nuestro centro laboral en el lugar o momento en el que nos encontremos.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- No respetar acuerdos ni expresiones culturales.
- Mostrar una actitud conformista en relación con las funciones que desempeñamos en el Proyecto Especial.
- Brindar información incorrecta, errónea o fuera de plazo respecto a trámites o documentos requeridos.

Trabajo en equipo.

El desarrollo de nuestras actividades se efectúa con una constante comunicación y coordinación asertiva, esto con el propósito de promover el trabajo en equipo en todos los niveles de la entidad.

Ejemplos de conductas adecuadas:

- Promover el trabajo en equipo y de manera coordinada entre las distintas áreas del Proyecto Especial.
- Reconocer el trabajo de todas/os los/las servidoras/es, en la dimensión de su aporte, al momento de recibir los créditos por un trabajo bien realizado.
- Ejercer un liderazgo empático y estratégico en los equipos de trabajo.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”*

- El/la jefe o líder de área debe brindar orientación, a las/los servidoras/es de tal manera que se pueda realizar un trabajo coordinado y orientado a los resultados esperados.

Ejemplos de conductas inadecuadas:

- Poca orientación de las/los jefas/es respecto al trabajo realizado por su equipo.
- Minimizar el esfuerzo de las/los compañeras/os de trabajo en el desarrollo de la labor diaria.
- Poca o nulo reconocimiento por parte de la entidad y/o los jefes inmediatos y superiores al esfuerzo de las/los trabajadoras/es en diversas dimensiones.
- Falta de mecanismos de incentivos para el personal de los equipos de trabajo.

Por tanto, estos compromisos nos permitirán, como servidoras/es, participar en la promoción de conductas éticas, así como tratar de erradicar aquellas que perjudiquen el quehacer laboral cotidiano, las cuales deben ser puestas en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, contando para ello con total confidencialidad.

7. INFRACCIONES Y SANCIONES

El incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Código de Ética y Conducta, serán consideradas faltas de carácter disciplinario. El procedimiento administrativo disciplinario se efectúa de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable y lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo del Proyecto Especial.

8. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA LAS PERSONAS DENUNCIANTES

El Proyecto Especial exhorta a todas las personas que presten servicios en la Entidad, a reportar e informar cualquier acto contrario a las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y el presente Código de Ética y Conducta.

El Proyecto Especial investigará cualquier reporte o denuncia realizados de buena fe, por lo que no se tolerará algún tipo de represalia al respecto. Todo el personal debe cooperar en las investigaciones internas sobre temas de ética y conducta. La información presentada con relación a los casos reportados por el denunciante recibirá un tratamiento profesional y confidencial.

Los estímulos e incentivos incluidos en el presente Código son acciones dirigidas a motivar la denuncia de los actos contrarios a las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y el presente Código de Ética y Conducta.

En caso de comprobarse los hechos que hubieran dado lugar a la denuncia presentada, los incentivos y estímulos a ser otorgados al denunciante serán los siguientes:

- a) Felicitación escrita.



PERÚ

Ministerio
de Transporte y
Comunicaciones

Proyecto Especial Legado
Juegos Panamericanos y
Parapanamericanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

- b) Reconocimiento público, de ser el caso, salvo solicitud expresa del denunciante de no realizar algún acto público.

Las felicitaciones y reconocimientos son considerados como méritos para efectos de las evaluaciones de desempeño y capacitación y, serán incluidos en el legajo correspondiente.

9. DISPOSICIONES FINALES

Posteriormente a la aprobación del presente Código, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, deberá hacer entrega de un ejemplar de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento, así como del Código de Ética y Conducta del Proyecto Especial, a las personas que ya se encuentren prestando servicios, así como a las que vayan a prestarlos en el Proyecto Especial, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual.

Sin perjuicio de ello, a través de la Dirección de Desarrollo Tecnológico y Transmisiones o la que haga sus veces, se publicará en el portal institucional el presente Código y demás normas para la revisión de las personas que presten servicios en el Proyecto Especial bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual.