

OC 4693

MINISTERIO DE SALUD



Dirección General

RESOLUCION DIRECTORAL

N° 074 -2023-DG-HVLH/MINSA

Magdalena del Mar, 18 de abril del 2023

Visto; el expediente N° 2300004693, que contiene la Nota Informativa N° 148-2023-OP-HVLH/MINSA, emitida por el Jefe de la Oficina de Personal;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establecen principios, deberes y prohibiciones éticas para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública; de igual forma, el artículo 4° de la citada Ley, precisa que, para los efectos de dicho Código se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del Estado; para lo cual no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto;

Que, el artículo 9° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, dispone que el Órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el referido Código; asimismo establece los mecanismos e incentivos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos;

Que, por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y los diferentes niveles de gobierno; la que tiene por objeto 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 Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; es así que el artículo 4° señala como uno de los mecanismos que promueven la integridad pública a los códigos y cartas de buena conducta administrativa, definidos como 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, a través del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, con la finalidad de contar con un instrumento que establezca las acciones prioritizadas que sobre la materia se deban adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, en cuyo sub numeral 5.2.3 Componente "Políticas de Integridad", se establece la elaboración de un Código de Conducta, que describe el comportamiento esperado de los servidores públicos para guiarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la organización;

Que, con los Documentos del Visto, el Jefe de la Oficina de Personal, ha remitido el proyecto de documento técnico, denominado "Código de Conducta del Hospital Víctor Larco Herrera", que



tiene como finalidad, fomentar y consolidar una cultura de integridad y ética al interior del Hospital Víctor Larco Herrera, por medio de la difusión e internalización de los principios, deberes y prohibiciones previstos en el Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Nota Informativa N° 042-2023-OEPE-HVLH/MINSA, el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, hace suyo el Informe N° 030-2023-UFPOP-OEPE-HVLH/MINSA, emitido por la Jefa de la Unidad Funcional Planeamiento, Organización y Proyectos del Hospital Víctor Larco Herrera, a su cargo; señalando que el Documento Normativo Titulado: "Código de Conducta del Hospital Víctor Larco Herrera – 2023", cumple con lo que establece el numeral 6.1. Estructura de los Documentos Normativos, que corresponde a lo precisado en el literal 6.1.4. Documento Técnico, señalado en las "Normas para la elaboración de documentos normativos del Ministerio de Salud", aprobado por Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, por lo que sugiere proseguir con los trámites pertinentes, para su aprobación;



Que, estando a lo expuesto y por convenir a los intereses funcionales institucionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la institución, resulta necesario formalizar su aprobación, mediante la emisión del correspondiente acto resolutivo;

Estando a lo informado por el Jefe de la Oficina de Personal del Hospital Víctor Larco Herrera, y;

Con el visto bueno de la Directora de la Oficina Ejecutiva de Administración, del Director de la Oficina de Planeamiento Estratégico, del Jefe de la Oficina de Personal y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital "Víctor Larco Herrera", y;



De conformidad con lo previsto por el literal c) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera" aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA;

SE RESUELVE:



Artículo 1°.- APROBAR el Documento Técnico Titulado: "**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA – 2023**" del Hospital Víctor Larco Herrera, el mismo que en documento adjunto a folios diecisiete (17) incluido un anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- La Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital "Víctor Larco Herrera", es la responsable de la difusión, implementación y cumplimiento del citado documento.

Artículo 3°.- DISPONER, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital "Víctor Larco Herrera" (www.larcoherrera.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese

Ministerio de Salud
Hospital Víctor Larco Herrera

Med. Elizabeth M. Rivera Chávez
Directora General
C M P 24232 R N E. 10693

EMRCh/MYRV/assg.

Distribución:

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina de Personal
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Comunicaciones
- Secretaría Técnica de los Órganos Instructores
- Archivo





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital "Víctor Larco Herrera"
Dirección General

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA

OFICINA DE PERSONAL



**DOCUMENTO TÉCNICO:
CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL VICTOR LARCO
HERRERA**

2023

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	OBJETIVOS	3
	3.1 Objetivo General	3
	3.2 Objetivos Específicos	3
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
V.	BASE LEGAL	4
VI.	CONTENIDO	5
	6.1 Valores	5
	6.2 Principios, deberes y obligaciones	5
	6.2.1 Principios	5
	6.2.2 Deberes	9
	6.2.3 Prohibiciones	12
	6.3 Sobre el Código de Conducta	15
	6.4 Denuncia de las infracciones al Código de Conducta del Hospital	15
	6.5 Compromiso de integridad	16
VII.	RESPONSABILIDADES	16
VIII.	ANEXO	16
	ANEXO 01. COMPROMISO DE INTEGRIDAD	17



I. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta del Hospital Víctor Larco Herrera (en adelante, Código) es un instrumento útil para transmitir los principios y valores fundamentales para el ejercicio de la función pública, con el propósito de proporcionar un estándar de conducta que permita guiar las acciones de todo funcionario y servidor del Hospital Víctor Larco Herrera (HVLH), independientemente de la relación laboral o relación contractual que mantenga, contribuyendo de esta manera con el cumplimiento de la misión del HVLH. Además, influye directamente en la construcción de la imagen y reputación de los servidores públicos frente a la comunidad.

Este documento es, además, una herramienta clave para la prevención de presuntos conflictos éticos que puedan existir en la entidad, que muchas veces devienen en actos de corrupción e infracciones administrativas, siendo así trascendental su papel en el proceso de fortalecimiento del servicio civil a través de la promoción y consolidación de una cultura de integridad y ética.

El Código de Conducta del HVLH tiene como base el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2022 -2025, así como los lineamientos establecidos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público; lo cual tiene como propósito implementar el Modelo de Integridad Pública en la administración pública peruana con la finalidad de consagrar una cultura de integridad en el HVLH, fortaleciendo la capacidad preventiva y de cumplimiento, así como promover la integridad y la lucha contra la corrupción.

De esta manera, se busca lograr que funcionarios y servidores del HVLH, asuman con responsabilidad su compromiso con la institución, así como con el servicio que brinda a la comunidad.

El Código establece principios, deberes, prohibiciones y, modelos de conducta deseables que deben regir la función pública en el Hospital Víctor Larco Herrera.

II. FINALIDAD

Fomentar y consolidar una cultura de integridad y ética al interior del Hospital Víctor Larco Herrera, por medio de la difusión e internalización de los principios, deberes y prohibiciones previstos en el Código de Ética de la Función Pública.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

El presente Código tiene como objetivo proporcionar de forma clara y detallada una guía de comportamiento que deben observar los funcionarios y servidores del HVLH para poder cumplir con los valores institucionales fomentando y consolidando una cultura de integridad y ética en el HVLH.

3.2 Objetivos Específicos

- Generar confianza y credibilidad en la sociedad sobre el funcionamiento del HVLH.
- Establecer un estándar de comportamiento ético que deben mantener los funcionarios y servidores del HVLH entre sí.
- Obtener mayores niveles de eficiencia en todo el personal del HVLH.
- Garantizar el óptimo uso de los recursos públicos asignados al HVLH
- Generar una imagen de respeto irrestricto a los derechos e interés ciudadano.
- Prevenir la realización de actos de corrupción.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores públicos del Hospital Víctor Larco Herrera, independientemente de la relación laboral o modalidad contractual que mantengan.



V.BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 26771, Ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en casos de parentesco.
- Ley N° 30161, Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de Ingresos y de Bienes y rentas de los funcionarios y servidores Públicos.
- Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de Personal del Servicio Público.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y sus modificatorias.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos;
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 080-2001-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley que regula la publicación de la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas de funcionarios y servidores Públicos del Estado.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, y su modificatoria.
- 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.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 021-2019-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 020-2021-PCM, que establece medidas de integridad para garantizar el normal desarrollo del proceso de vacunación para prevenir la COVID-19.
- Decreto Supremo N° 078-2021-PCM, que modifica el Decreto Supremo N° 020-2021-PCM.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, "Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- Resolución Ministerial N° 300-2013/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 195-MINSA/DST-OGGRH-V.01, Directiva Administrativa para la implementación de los principios, deberes y prohibiciones éticas en el Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 905-2022/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 337-MINSA/2022/SG, "Directiva Administrativa que establece los lineamientos para la presentación y atención de denuncias por presuntos actos de corrupción en el Ministerio de Salud, Órganos Desconcentrados y Programas".
- Resolución Ministerial N° 226-2019/MINSA, que aprueba la Directiva Administrativa N° 260-MINSA/2019/DGIESP, Prevención, atención de denuncias y procedimiento de sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Salud.



VI. CONTENIDO

6.1 Valores

Los funcionarios y servidores públicos independientemente de la relación laboral o modalidad contractual deberán actuar conforme a los siguientes valores que permiten cumplir la misión institucional:

- **Equidad:** Procurar servir a todos por igual, promoviendo ambientes saludables y el acceso universal a los servicios de salud, con un trato justo, igualdad de género, interculturalidad, y sin discriminación en todo sentido social, bajo el lema "La salud es para todos".
- **Humanidad:** Procurar un trato humano, cálido, solidario y empático, realizando nuestro trabajo con compromiso con todo aquél que requiere nuestro servicio.
- **Trabajo en Equipo:** Buscar siempre mejorar las formas de hacer las cosas, manejamos y valoramos nuestros tiempos, enfocados en el cumplimiento de las metas.
- **Comunicación Efectiva:** Procurar conocer las características de la persona y su cultura, porque somos empáticos.
- **Integridad:** Procurar articular el desarrollo de acciones preventivas y el fomento de una sólida cultura ética, respaldadas en la honradez y honestidad.
- **Innovación:** No tener miedo al cambio, ni a innovar, no se puede progresar si no se arriesga.
- No temer a los grandes retos, tener grandes sueños, utilizar todos los recursos disponibles, entre otros, la tecnología para alcanzar las metas.

6.2 Principios, deberes y obligaciones

Los funcionarios y servidores del HVLH, independientemente de la relación laboral o modalidad contractual, deberán actuar de acuerdo a los siguientes principios, deberes y prohibiciones:

6.2.1 Principios

6.2.1.1 Respeto

Se debe respetar la Constitución Política del Perú y las leyes, lo que se manifiesta en el trato equitativo, justo y sin discriminación a todas las personas.

Compromiso: Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución Política, así como las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicables, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño. En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, se debe conducir con criterios de ética, transparencia y rendición de cuentas e integridad.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Conocer y aplicar la Ley y las normas reglamentarias y administrativas que regulan el empleo, cargo o función.*
- *Realizar las funciones con amabilidad, igualdad y equidad en cualquier situación, utilizando un lenguaje claro y actuando diligentemente con cualquier persona, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier orden.*
- *Evitar conductas contrarias que afecten al HVLH. Asimismo, denunciar cualquier tipo de conducta de acoso u hostigamiento que denigren la dignidad de las personas.*
- *Al existir opiniones o perspectivas distintas, procurar mantener una actitud comprensiva con apertura al diálogo. Todo se soluciona hablando y escuchando al Otro.*
- *Brindar atención respetando la interculturalidad de los usuarios de los servicios de Salud.*



Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Utilizar mi cargo para brindar un trato preferencial a determinadas personas por su condición racial, social o económica, entre otros.*
- *Utilizar lenguaje sexista que fomente estereotipos o prejuicios que favorezcan las desigualdades entre mujeres y hombres.*
- *Abstenerse en la promoción de políticas programas o medidas que garanticen el ejercicio de los derechos de los usuarios de los servicios de salud.*

6.2.1.2 Probidad

Se debe conducir con integridad, buscar el interés general, descartar todo provecho o ventaja personal o para un tercero. La probidad es la integridad, la rectitud y la honradez en el actuar.

Compromiso: Realizar mis funciones con honradez, transparencia, imparcialidad y rectitud, priorizando el interés público sobre el propio interés o el de otras personas.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Las decisiones a tomar no deben estar influenciadas por intereses personales, de carácter familiar, financiero o de cualquier otro tipo.*
- *Ante situaciones que puedan contravenir las normas legales o afectar al HVLH, realizar las consultas necesarias antes de tomar acción, evitar exceder los límites funcionales.*
- *Rendir cuentas de mis acciones ante mis superiores, colegas, subalternos y ciudadanos.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Aceptar invitaciones, regalos y reconocimientos provenientes de: Administrados a los que el HVLH realiza actividad regulada, reglamentada o fiscalizada.*
- *Administrados que gestionan o actúan bajo autorización, permiso, concesión o similar título habilitante otorgado por el Hospital Víctor Larco Herrera.*
- *Contratista o proveedores de bienes y/o servicios al HVLH o quienes estén tratando de establecer relaciones contractuales o comerciales con el HVLH.*
- *Quienes estuvieran tramitando un procedimiento administrativo en el que algún servidor o servidora del HVLH tuviera alguna participación.*
- *Quienes representan o promocionan una marca de medicamentos, insumos, equipos médicos.*
- *Realizar denuncias de mala fe a funcionarios y servidores en general, sobre hechos ya denunciados, reiterados, carentes de fundamento o falsos.*

6.2.1.3 Eficiencia

Brindar calidad en cada una de sus funciones en beneficio del interés general, por esa razón se debe actualizar y capacitar continuamente.

Compromiso: Participar activamente en las capacitaciones y actualizaciones para así brindar un adecuado servicio con eficiencia y efectividad para los ciudadanos, buscando en todo momento mantener la competencia necesaria para cumplir sus funciones.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Proporcionar la información requerida por el área encargada de actualizar el portal de información a la ciudadanía oportunamente.*
- *Brindar adecuadamente los servicios de orientación presencial, virtual o telefónica al público usuario en tiempo real.*
- *Cumplir con los protocolos de atención al público considerando el buen trato a la ciudadanía, horarios extendidos, información adecuada, estándares y*



tiempos de atención.

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Incumplir injustificadamente con los plazos para la tramitación de los expedientes administrativos.*
- *Contratar a una persona en un puesto dentro del HVLH para el que no cuenta con el perfil o conocimiento adecuado para la realización de las tareas o funciones específicas.*
- *Utilizar el horario de trabajo, bienes e instalaciones del HVLH para realizar actividades personales.*
- *Incumplir con el horario de trabajo, abandonar las funciones, para realizar actividades paralelas particulares.*
- *No cumplir con los plazos asignados para el cumplimiento de metas, redundando en la insatisfacción de la demanda de atención de los usuarios de los servicios de salud.*
- *Delegar funciones de atención a los usuarios de servicios de salud a personal de salud en formación, sin la respectiva supervisión de los profesionales responsables.*

6.2.1.4 Idoneidad

Contar con la aptitud, la actitud, el desempeño y el mérito para el cumplimiento de sus funciones.

Compromiso: Contar con las competencias de educación, formación o experiencia apropiadas para desempeñar las funciones asignadas de manera eficiente.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Promover a los funcionarios y servidores del HVLH que hayan destacado por su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.*
- *Cumplir con los perfiles para las funciones a desarrollar dentro de la entidad.*
- *Entregar el conocimiento y experiencia para cada actividad realizada en el desempeño de sus labores.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Incumplir con los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de Selección de postulantes para una función determinada.*
- *Beneficiar en la progresión laboral a personal que no ha tenido un desempeño resaltante por sobre los que sí lo han tenido.*
- *Limitar sus funciones a lo mínimamente solicitado.*

6.2.1.5 Veracidad

Las expresiones, declaraciones, afirmaciones y documentos que se generen deben ser veraces. Se tiene la responsabilidad de confirmar la certeza de los hechos que se afirman y asegurarse de la posibilidad de cumplir los ofrecimientos que se realizan, antes de efectuar declaraciones, afirmaciones, firmar documentos o comunicarlos a la ciudadanía y a quienes integran la institución.

Compromiso: La conducta con sus compañeros de trabajo y con los ciudadanos, debe reflejar en todo momento un apego a la verdad. No comprometerse con lo que no tenga la certeza de cumplir.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Actuar con honestidad, rectitud y transparencia durante cualquier acto funcional y personal; y sobre todo si se trata de recursos, documentos y bienes del HVLH.*
- *Realizar cada una de las funciones o actividades asignadas con calidad, las*



que se reflejarán en la obtención de los resultados esperados.

- *Dar cuenta del uso de los recursos del HVLH y comunicar los resultados de las gestiones y/o tareas encomendadas, a través de los informes que elabore.*
- *Denunciar las faltas, delitos o violación de derechos de los que tenga conocimiento, incluyendo los actos de acoso sexual que se produzcan entre o contra servidores o funcionarios del Hospital Víctor Larco Herrera.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *No denunciar ni entregar información sobre las faltas, delitos o violación de derechos de los que se tenga conocimiento durante o después del ejercicio del cargo.*
- *Falsear la información de la hoja de vida o currículum vitae.*
- *Mentir en la justificación de las ausencias o tardanzas.*
- *No brindar explicaciones veraces a los ciudadanos sobre el estado de un procedimiento o la ubicación de un expediente.*
- *Hacer denuncias de mala fe a funcionarios y servidores en general, sobre hechos ya denunciados, reiterados, carentes de fundamento o falsos.*

6.2.1.6 Lealtad y Obediencia

Actuar con fidelidad y solidaridad hacia todo el personal, entendido como la colaboración y predisposición para apoyarse mutuamente en el desarrollo de las funciones. Además de cumplir las órdenes impartidas por nuestros superiores. Esto no es fundamento para practicar un mal espíritu de cuerpo para silenciar prácticas indebidas del personal, incumplimiento de gestión, maltrato al público usuario, o la realización de actos arbitrarios o ilegales entre otros.

Compromiso: Cumplir con las directivas y directrices dadas por su superior jerárquico, salvo que estas sean ilegales. Apoyar solidariamente al trabajo de sus compañeros para lograr los objetivos propuestos, pero en caso se presenten prácticas indebidas, incumplimiento de gestión, maltrato al público u otras conductas contrarias a los principios y valores de la entidad, mostrar mi inconformidad con las mismas.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Cumplir con la misión, objetivos y funciones que me asigne el HVLH.*
- *Mantener la coherencia de mis acciones con los principios y valores del HVLH, actuando con rectitud y respeto a la Ley.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Aprovechar un alto cargo para dar instrucciones a un empleado de otra entidad para que se contrate a una persona.*
- *Ordenar a un servidor civil la firma o la recolección de firmas para un partido o agrupación política.*
- *Recibir la orden de realizar un pago por un servicio no recibido o de celebrar un contrato que no ha seguido un proceso de selección previo, sin causal de exoneración que lo ampare.*

6.2.1.7 Justicia y Equidad

Sujetar a la legalidad, y fundamentar las acciones y decisiones en criterios de equidad.

Compromiso: Las decisiones que tomen en el marco de las funciones y actividades estarán siempre enmarcadas en el respeto a las normas legales.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Evitar cualquier tipo de comportamiento que refleje favoritismo, predisposición*



o prejuicio ya sea con los otros servidores, con los pacientes o con los ciudadanos.

- *Tomar decisiones de forma objetiva, basándose en evidencias y datos confiables.*
- *Reconocer y proteger los derechos de cada persona de acuerdo a sus necesidades y condiciones.*
- *Facilitar el acceso a la información, a los superiores jerárquicos y a las personas encargadas del control interno o externo del HVLH.*
- *Actuar con razón y ecuanimidad, acatando el ordenamiento jurídico nacional y del HVLH.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *No cumplir con el horario de trabajo establecido.*
- *Utilizar las horas de trabajo para realizar actividades privadas.*
- *Diferenciar la atención a las personas por prejuicios y discriminación.*
- *Demstrar desinterés e indisposición de prestar el servicio a su cargo en cumplimiento de sus funciones.*

6.2.1.8 Lealtad al Estado de Derecho

Respetar y defender la Constitución Política y el Estado de Derecho en el ejercicio de nuestras funciones.

Compromiso: Respetar siempre el Estado Constitucional de Derecho, no aceptando cargos de confianza frente a quien lo quiebre.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Ante el establecimiento de un régimen de facto, como funcionario de confianza se tiene el deber de renunciar al cargo que ostente.*
- *Ante el establecimiento de un régimen de facto, en caso le convoquen para cubrir algún cargo de confianza es su deber declinar la invitación.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Aceptar la invitación para ejercer como funcionario o funcionaria de confianza de un gobierno de facto.*
- *No renunciar al cargo de confianza frente al establecimiento de un régimen de facto.*

6.2.2 Deberes

6.2.2.1 Neutralidad

Mantenerse imparcial en los servicios y el trato que se brinda a los ciudadanos, sin discriminar por su lugar de origen, raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión, edad, condición económica, o social. Esta imparcialidad también incluye la independencia a intereses económicos y políticos.

Compromiso: El trato y los servicios que se brinden a los ciudadanos será siempre imparcial, no haciendo distinciones entre uno y otro por ninguna razón. Esta imparcialidad también se verá reflejada en la independencia de intereses políticos y económicos.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Brindar atención adecuada y oportuna a las personas, demostrando respeto y consideración frente a las diferencias en la formación académica, profesión, procedencia u otras características especiales.*
- *Las decisiones que tome con respecto a contrataciones con proveedores, no deben adoptarse por consideraciones de naturaleza política o económica.*

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:



- *Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente.*
- *Tomar decisiones bajo presunciones, estereotipos o prejuicios.*
- *Emitir una licencia, otorgar un permiso o resolver un procedimiento administrativo en contra de lo establecido en el marco legal, por presiones de tipo político o económico.*

6.2.2.2 Transparencia

Actuar con sinceridad frente al ciudadano, demostrando nuestra disposición y compromiso por transparentar nuestras acciones, y garantizar la accesibilidad de la documentación que poseemos.

Compromiso: Desempeñar y cuidar el trabajo que realice con transparencia.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Responder las solicitudes de acceso a la información dentro del plazo legal, determinando si la información solicitada se encuentra dentro de las excepciones al ejercicio de dicho derecho, establecidas por ley.*
- *Agotar los medios de búsqueda de la información solicitada.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Entregar la información solicitada por el ciudadano de forma incompleta o extemporánea.*
- *No entregar al encargado de publicar la información en el Portal de Transparencia Estándar y el Portal de Datos Abiertos la información solicitada dentro de los plazos indicados.*
- *Brindar información falsa u ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información pública.*

6.2.2.3 Discreción

De manera excepcional y solo por norma expresa que excluya el acceso público, mantener la discreción de la información. El personal debe actuar de acuerdo a los deberes y las responsabilidades que le corresponden en caso de conocer actos contrarios al deber de discreción.

Compromiso: Cumplir con mantener la discreción sobre la información que por norma debe tener tal tratamiento.

Ejemplo de conducta adecuada:

- *Clasificar la información: secreta, confidencial, reservada y accesible, para dar atención a las solicitudes de acceso a la información pública, de manera oportuna.*

Ejemplo de conducta no adecuada:

- *Entregar copias o revelar a personas no autorizadas por el paciente o la paciente, el contenido de las Historias Clínicas o Informes Médicos.*

6.2.2.4 Ejercicio Adecuado del Cargo

Ejercer la autoridad para el bien común y no utilizar el poder que detenta para forzar, amedrentar, intimidar, imponer o influenciar sobre los subordinados y particulares. Tampoco hacer uso de este poder para adoptar represalias contra subordinados o particulares por acciones realizadas por estos anteriormente.

Compromiso: No aprovechar el cargo o función que ejerce para perjudicar a los subordinados o particulares, ya sea intimidándolos, amedrentándolos o para tomar venganza por acciones realizadas anteriormente.



Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Mostrar empatía con la situación de los pacientes y familiares, brindar un adecuado servicio acorde con sus funciones.*
- *Propiciar el diálogo y el trabajo en equipo en la búsqueda del interés general.*
- *Tratar con respecto a los ciudadanos y a los demás servidores.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos, otros servidores o subordinados.*
- *No brindar la adecuada atención de los servicios de salud a determinados ciudadanos que han realizado denuncias o quejas por servicios anteriores.*
- *Condicionar la renovación de contratos de los subalternos al cobro de algún beneficio.*
- *Coaccionar a los pacientes o sus familiares para la atención.*

6.2.2.5 Uso adecuado de los Bienes del Estado

Procurar que los bienes que se entreguen para el uso en el desempeño de sus funciones, no se derrochen o desaprovechen; por el contrario, se debe proteger y conservar con la finalidad de que los bienes tengan un mayor rendimiento. Está prohibido emplear o permitir que otros empleen los bienes del Hospital Víctor Larco Herrera para fines particulares o propósitos para los que no hayan sido asignados.

Compromiso: Cuidar en todo momento que los bienes asignados a su persona por el Hospital Víctor Larco Herrera sean adecuadamente utilizados para los fines programados y, conservados para su mayor vida útil.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Usar con responsabilidad los recursos del HVLH para cumplir con las obligaciones que se le han sido asignado.*
- *Realizar inventarios oportunos, detallados y completos de los bienes del HVLH.*
- *Cumplir con los protocolos elaborados para el adecuado manejo de los bienes que ingresan a los almacenes y su posterior distribución.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Comercializar bienes (medicamentos, pruebas de diagnóstico, vacunas) que estén destinados a ser entregados o suministrados gratuitamente.*
- *Comercializar bienes que estén destinados a ser utilizados por el personal de salud en sus labores.*
- *Usar para sí bienes del HVLH o emplear sus equipos o infraestructura en provecho propio.*
- *Utilizar la computadora asignada por el HVLH para comunicaciones personales, para interactuar en redes sociales personales, visitar páginas de diversión, pornográficas, realizar juegos en red, realizar compras online, citas, entre otros.*

6.2.2.6 Responsabilidad

Ejercer sus funciones a cabalidad y en forma integral, desarrollar las actividades con diligencia, esmero y prontitud. Excepcionalmente y ante situaciones extraordinarias, se tiene el deber de realizar tareas en las que por su naturaleza o modalidad debemos interponer nuestros buenos oficios y, que dada la situación requieren ser mitigadas, neutralizadas o superadas con responsabilidad y seguridad.

Compromiso: Cumplir sus funciones adecuada y completamente. De ser necesario por circunstancias extraordinarias, realizar las acciones necesarias para superar estas con responsabilidad y seguridad.



Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Cumplir con sus obligaciones laborales dentro de los cronogramas y tiempos estipulados.*
- *Asegurar la calidad en cada uno de los productos entregados bajo los estándares del servicio público.*
- *Actuar con proactividad, comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente las labores y mejorar el trabajo en equipo.*

Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

- *Postergar las decisiones y/o actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que formen parte del desempeño de las funciones asignadas.*
- *Demostrar desinterés en sus funciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.*
- *Evadir las funciones y responsabilidades sin motivo razonable.*

6.2.3 Prohibiciones

6.2.3.1 Mantener Intereses de Conflicto

Desempeñar actividades, relacionarse o participar de situaciones en las que los intereses personales de origen privado (familiares, amicales, laborales, económicos, sociales, partidarios) interfieran, entren o puedan entrar en conflicto, directa o indirectamente, con sus actividades y el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo en el Hospital Víctor Larco Herrera.

Compromiso: Evitar encontrarse en situaciones en las que sus intereses personales pueden entrar en conflicto con los intereses del Hospital Víctor Larco Herrera.

Cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que le corresponden por su empleo, cargo o función, representa potencialmente un conflicto de intereses.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Informar a su jefe inmediato de aquellos asuntos en los que pueda presentarse el conflicto de intereses.*
- *Cumplir con la presentación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas*
- *Cumplir con la presentación de la Declaración Jurada de Intereses.*
- *Se abstendrá de participar en procesos en los que tenga un vínculo familiar, amical, societario o de enemistad con el administrado o sus empresas que intervienen en un procedimiento.*

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Favorecer en el trámite de documentos internos y contratación de personal a personas conocidas.*
- *Tener reuniones o mantener comunicación de cualquier otro tipo con potenciales proveedores de bienes y servicios al HVLH.*
- *Asumir un cargo en el HVLH siendo miembro del directorio de una empresa cuyo rubro de negocios guarda relación con la función a desarrollar dentro del HVLH.*
- *Realizar actividades de asesoría o consultoría para el HVLH habiendo realizado esas mismas actividades en una empresa regulada o supervisada por el HVLH.*

6.2.3.2 Obtener Ventajas Indevidas

La obtención o búsqueda (aunque no se concrete luego), de un beneficio o ventaja, sea este cualquier provecho, utilidad, lucro, ganancia o regalo (en dinero o especie), entre otros; a través del uso del cargo o autoridad, o con la influencia o apariencia de esta.



Compromiso: No utilizar su cargo ni influencia como funcionario o servidor público para beneficiarse indebidamente.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *No aceptar ofrecimientos de personas que quieren que se aceleren trámites internos.*
- *Denunciar cualquier acto de soborno o “coima” que se realice o afecte al HVLH, informando a los órganos competentes.*
- *Brindar la ciudadanía información sobre aquellas acciones que por desconocimiento realizan y que pueden ser consideradas o sean beneficios indebidos (como la entrega de presentes de bajo valor monetario, aunque sea por agradecimiento).*
- *Realizar mi trabajo con profesionalismo, de acuerdo con las prioridades que se hayan establecido en el marco de las funciones asignadas, sin solicitar beneficios indebidos a compañeras o compañeros de trabajo por esto.*
- *Realizar evaluaciones técnicas y profesionales de los perfiles a ser considerados en cualquier convocatoria de contratación de personal, sin importar ninguna consideración indebida (posición social, económica o cercanía personal a algún funcionario o servidor, entre otros).*

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Recibir capacitaciones, cursos o viajes por parte de las empresas que proveen bienes o servicios.*
- *Percibir regalos de beneficiarios de los servicios de salud, sea por el cumplimiento correcto de la función o como contraprestación para que las prestaciones sean correctamente entregadas.*

6.2.3.3 Realizar Actividades de Proselitismo Político

Romper las reglas de neutralidad política en el servicio público, buscando convencer a la población a favor o en contra de alguna causa o agrupación política, realizando actividades durante el ejercicio de su función (en horario de trabajo, durante su permanencia en los locales institucionales, así como también durante las comisiones de servicio dentro y fuera de su centro de trabajo) o, por medio de la utilización de los bienes de las entidades públicas.

Compromiso: No hacer uso de los bienes del Hospital Víctor Larco Herrera con la finalidad de beneficiar alguna causa o agrupación política, ni intentar convencer a los ciudadanos a favor o en contra de estas.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Difundir en todas las entidades del MINSA la Directiva Administrativa sobre la Neutralidad y Transparencia en el Hospital Víctor Larco Herrera- Pliego 032, durante los Procesos electorales.*
- *Denunciar ante la Oficina de Transparencia y Anticorrupción del Hospital Víctor Larco Herrera cualquier acto que contravenga lo dispuesto en la Directiva Administrativas sobre Neutralidad y Transparencia en el Hospital Víctor Larco Herrera- Pliego 032, durante los Procesos electorales.*

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Emplear bienes del HVLH (vehículos, equipos, maquinaria, útiles de escritorio entre otros) para elaborar instrumentos de propaganda política.*
- *Emplear servicios de prestación de salud (campañas de salud, campañas de vacunación, entre otros) para la difusión de campañas políticas.*
- *Recolectar firmas en el centro de trabajo para propuestas políticas (revocatorias, inscripción de partidos o de candidaturas, etc.)*



- *Hacer propaganda de partidos o de movimientos políticos en el horario de trabajo, en el local de la institución, o dejar que terceras personas ingresen para ello.*
- *Inducir a las personas beneficiarias de los servicios de salud, la afiliación, la militancia en algún partido o movimiento político, orientar su voto o ejercer presión con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o una candidatura.*

6.2.3.4 Hacer mal uso de información privilegiada

Usar en su provecho o de terceros, o difundir información proveniente de particulares o generada por el Hospital Víctor Larco Herrera que, por tener el carácter de secreta, reservada o confidencial conforme a Ley o, que tiene la calidad de privilegiada por su contenido relevante debe ser administrada discretamente, con la finalidad de permitir su uso impropio para beneficiar algún interés particular.

Compromiso: No utilizar en su beneficio o en el de terceros, información del Hospital Víctor Larco Herrera o de particulares que haya sido entregado al HVLH y que por sus características tienen la condición de información confidencial, ni hará difusión de la misma.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Adoptar las medidas adecuadas para proteger la seguridad de la información, designando una persona responsable de la misma.*
- *Proteger la información de carácter confidencial que maneje por las funciones que desempeña, no difundir la misma fuera del ámbito del HVLH ni internamente con personal que no necesita esta información para el cumplimiento de sus funciones.*

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Difundir a la competencia la información privilegiada que una empresa confió al HVLH.*
- *Anticipar a determinadas empresas cuales van a ser las especificaciones técnicas de una futura adquisición del HVLH.*
- *Informar a la contraparte, en una negociación, la posición máxima que el HVLH podría aceptar en la transacción.*
- *Hacer uso indebido de la información de la cual es responsable en razón a las funciones y/o cargo designado.*

6.2.3.5 Presionar, Amenazar y/o Acosar

Aprovecharse de una situación ventajosa para presionar, intimidar, humillar, amenazar, hostilizar laboralmente u hostigar sexualmente a otros servidores públicos o subordinados afectando su dignidad y un adecuado ambiente laboral.

Compromiso: Respetar en todo momento a mis compañeros funcionarios y servidores y a mis subordinados, y no utilizar su posición ventajosa frente a ellos para afectarlos moralmente a través de humillaciones, intimidaciones, hostilidad laboral u hostigamiento sexual.

Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *La interacción que realice con sus compañeros y compañeras de trabajo, personal subordinado o jefes, se hará respetando siempre su espacio y su cuerpo.*
- *Detener cualquier acción de acoso u hostigamiento sexual, defender a la persona agraviada e informar al órgano competente para asegurar una sanción a la persona agresora.*
- *Apoyar en la visibilización de las formas de acoso u hostigamiento en los*



espacios de trabajo, generar una cultura contra estas prácticas.

Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Agredir, ignorar o maltratar a otros servidores o subordinados.*
- *Acercarse corporalmente, rozar, tocar o realizar otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.*
- *Usar 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.*
- *Tratar ofensiva u hostilmente a una persona por el rechazo de las conductas antes señaladas.*
- *Ejercer presión sobre una o un subordinado 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 tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.*
- *Prometer implícitamente o expresamente a la o el acosado sobre un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*

6.3 Sobre el Código de Conducta

El Código de Conducta del Hospital Víctor Larco Herrera provee los principios éticos y principales lineamientos respecto de los cuales el funcionario o servidor del HVLH desarrolla sus funciones; sin embargo, no todas las situaciones están contempladas explícitamente en el mismo.

Si en algún momento no estamos seguros de cómo proceder o antes de tomar cualquier decisión, debemos hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Es legal?
- ¿Mi decisión está de acuerdo con los valores y principios del HVLH?
- ¿Mi decisión podría dañar la reputación del HVLH o la mía?
- ¿He consultado con mi jefe/a y las instancias apropiadas?
- ¿Me sentiría cómodo si se hiciera pública mi decisión?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es "No", entonces probablemente no debemos hacerlo.

Si aún estamos en duda, busquemos ayuda en la Oficina de Transparencia y Anticorrupción del Hospital Víctor Larco Herrera o quien haga sus veces.

6.4 Denuncia de las infracciones al Código de Conducta del Hospital

- 6.4.1 Todo funcionario o servidor, así como cualquier persona natural o jurídica, debe denunciar ante la Oficina de Integridad o a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la entidad correspondiente, los actos contrarios a lo normado en el presente Código.
- 6.4.2 En caso de tratarse de una denuncia por hostigamiento sexual, ésta debe ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la entidad correspondiente.
- 6.4.3 La transgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el presente Código, generan responsabilidad administrativa pasible de sanción, la que será determinada conforme a las disposiciones de la materia.
- 6.4.4 Las sanciones impuestas por la transgresión del presente Código, no eximen de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.



6.5 Compromiso de integridad

El personal del Hospital Víctor Larco Herrera, suscriben un documento denominado "Compromiso de Integridad" (Anexo), en virtud del cual se comprometen a trabajar con estricta observancia al presente Código de Conducta del HVLH y las políticas de integridad, que orientarán el proceder de su responsabilidad y funciones diarias.

VII. ANEXO

Anexo 01. Compromiso de Integridad



ANEXO 01. COMPROMISO DE INTEGRIDAD

A través de este documento, me comprometo a trabajar con estricta observancia al presente Código de Conducta del Hospital Víctor Larco Herrera y las políticas de integridad, que orientarán el proceder de mi actuación y el ejercicio de mis funciones.

En ese sentido, reafirmo ante la entidad, que trabajaré con integridad, probidad, honradez, transparencia, veracidad, idoneidad, neutralidad, respeto, discreción, responsabilidad, lealtad al Estado de Derecho, haciendo ejercicio adecuado del cargo, y uso adecuado de los bienes del Estado.

Puntualmente me comprometo a:

1. Prestar el servicio en las diferentes áreas de la entidad de forma integral y de calidad.
2. Respetar las normas de convivencia laboral y normas legales vigentes.
3. Actuar con transparencia, seriedad y responsabilidad en cada acto, garantizando en lo posible, el acceso de los ciudadanos a todos los servicios que brinda la entidad.
4. Proteger y respetar el derecho de las personas.
5. Mantener un comportamiento regido por la honestidad, rectitud y honradez con vocación de servicio para mejorar permanentemente la imagen institucional.
6. Reconocer y rectificar errores.
7. Desarrollar comunicación asertiva, cordial y directa entre los servidores civiles de la entidad.

Firmo en señal de conformidad.



[Firma]

[Nombres y Apellidos]
[Denominación de la función, cargo o labor desempeñada]



