



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros



## Buenas prácticas para la promoción del Código de Ética de la Función Pública





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros



## Buenas prácticas para la promoción del Código de Ética de la Función Pública

## Buenas prácticas para la promoción del Código de Ética de la Función Pública

### © **Presidencia del Consejo de Ministros - Secretaría de Gestión Pública**

Av. Armendáriz 339, Miraflores  
Teléfono: (51 1) 219-7000  
Web: <http://sgp.pcm.gob.pe>

### © **Cooperación Alemana al Desarrollo - GIZ** - Programa Gobernabilidad e Inclusión de la Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Av. Los Incas 172, Piso 7, El Olivar, San Isidro  
Teléfono: (51 1) 421-1333  
Web: [www.gobernabilidad.org.pe](http://www.gobernabilidad.org.pe)

### **Responsables:**

#### **De la contribución PCM:**

Mariana Llona Rosa  
Secretaria de Gestión Pública

#### **De la contribución GIZ:**

Hartmut Paulsen  
Director del Programa Gobernabilidad e Inclusión

#### **Elaboración de contenidos:**

Rocío Vargas Morales, Delila Arraga Alvarez, Alex Pezo Castañeda; Secretaría de Gestión Pública - PCM  
Patricia Guillén Nolasco, Gerencia de Defensa del Ciudadano de la Municipalidad Metropolitana de Lima  
Volkmar Blum, Carmen Pilares Salazar; Programa Gobernabilidad e Inclusión (GIZ)

#### **Diagramación e impresión:**

Imprenta Omega Editores EIRL

#### **Tiraje**

500 ejemplares, primera edición, mayo de 2012

**Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 201205387**

2012. Presidencia del Consejo de Ministros  
2012. Programa Gobernabilidad e Inclusión  
Auspiciado por: Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ)

# Índice

Presentación	5
Resumen Ejecutivo	7
Introducción	9
1. Promoción de la ética pública en el Poder Ejecutivo	11
2. Campaña para la promoción de la ética pública en la Municipalidad Metropolitana de Lima	27
3. Talleres de promoción de la ética pública	35
4. Lecciones aprendidas	37
5. <b>Anexo N° 1</b> 12 Fichas de sistematización de buenas prácticas sobre conducta íntegra en el Poder Ejecutivo	39
6. <b>Anexo N° 2</b> Lineamientos del I Concurso de Ética Pública Municipal de la Municipalidad Metropolitana de Lima	65
7. <b>Anexo N° 3</b> Matriz de conceptualización de las “pastillas éticas” de la campaña de comunicación de la Municipalidad Metropolitana de Lima	77



# Presentación

El propósito de este documento de trabajo es compartir los resultados de los esfuerzos desplegados por la Presidencia del Consejo de Ministros, por medio de la Secretaría de Gestión Pública, en el ejercicio de su rol rector en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, aprobado mediante Ley N° 27815 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.

Esta publicación presenta las experiencias de promoción del citado código, por parte de entidades públicas del Poder Ejecutivo, a partir de la implementación de estrategias destinadas a incentivar a los empleados públicos a conocer y cumplir los principios, deberes y prohibiciones previstos por esta norma y que no hacen más que traducir en una ley el sentido inherente de la función pública: el servicio a la ciudadanía, con calidad, oportunidad y reconocimiento de sus derechos.

Dichas experiencias han supuesto la creatividad de las entidades para motivar la acción ética de sus empleados, a través de estrategias lúdicas que involucraban compromisos individuales y grupales, que además de auspiciar una norma de carácter ético, fomentaban el trabajo en equipo, la identificación con una función pública guiada por la probidad y la transparencia.

Las entidades públicas cuyas experiencias se presentan, demostraron que pese a las dificultades de carácter presupuestal o técnico, la voluntad de quienes adoptan las decisiones y la capacidad de respuesta de las empleadas y empleados públicos, suponen una fórmula perfecta para lograr impactos que van más allá de indicadores cuantitativos, sino que permiten mejorar la calidad del servicio público, teniendo como eje a la ciudadanía.

Pero las experiencias aquí mostradas, no sólo estuvieron referidas a la acción ética en la gestión pública, sino que fueron complementadas con aquellas que se articulan a actividades innovadoras en la lucha contra la corrupción. Así, iniciativas destinadas a mejorar la transparencia de los actos públicos y la publicidad de decisiones y acciones altamente vulnerables a la corrupción, fueron presentadas como buenas prácticas que merecen su institucionalización.

Al aproximarnos a cada una de estas prácticas, verificaremos que además del cumplimiento de la ley, implican una decisión que alienta la participación ciudadana, la demanda de rendición de cuentas y la vigilancia.

Las actividades innovadoras en la lucha contra la corrupción en el Perú sirvieron de referente en el marco internacional, a través de su difusión por parte de la Presidencia del Consejo de Ministros, en el evento "Diálogo Regional para un gobierno abierto" que se llevó a cabo en marzo pasado y fue organizado por el Gobierno de México.

Es preciso resaltar que esta labor, emprendida por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, ha contado con el valioso apoyo de la Cooperación Técnica Alemana (GIZ). Su participación y colaboración para la premiación a las entidades públicas, a través del "Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética Pública", implementado anualmente desde el 2009 a la fecha, así como el "Reconocimiento a las Actividades Innovadoras en la Lucha contra la Corrupción", realizado el año 2011, en el marco de la conmemoración del Día Internacional contra la Corrupción, han sido sustanciales y merecen nuestro agradecimiento.

La Secretaría de Gestión Pública afronta nuevos retos, destacando entre ellos la necesidad de continuar bregando por el fortalecimiento de un rol rector que fortalezca una función pública ética y, a su vez, una ciudadanía participativa.





# Resumen Ejecutivo

Esta publicación presenta una sistematización de diversas actividades realizadas por entidades públicas para promover el Código de Ética de la Función Pública.

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros - SGP/PCM, órgano que ejerce la rectoría en materia de ética en base al Decreto Supremo N° 057-2008-PCM, ha realizado en los últimos tres años (2009 - 2011) un Reconocimiento Anual a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública.

En este contexto, la SGP/PCM ha conocido cerca de 100 actividades de diversa naturaleza realizadas por entidades del Poder Ejecutivo, de las cuales 12 han sido premiadas en ceremonias públicas. Las actividades reconocidas han mostrado gran potencial creativo e innovador, evidenciado por iniciativas tan heterogéneas como campañas de visitas de un grupo de mimos y el desarrollo de aplicativos informáticos para fomentar el conocimiento sobre el Código de Ética de la Función Pública o facilitar la formulación de denuncias anónimas sobre posibles actos de corrupción y la formulación de un plan para promover la ética, transparencia y lucha contra la corrupción y lograr una asignación presupuestal.

Por otro lado, la Municipalidad Metropolitana de Lima - MML realizó una campaña de comunicación e incidencia para promover el Código de Ética de la Función Pública, que tuvo como mensaje principal la frase "Ética pública municipal, mejor servicio para todos". En esta campaña, se elaboraron piezas gráficas de gran impacto visual como afiches, "pastillas éticas" e infografías para facilitar la comprensión de la norma. Además, se produjo un video de efectos animados para generar más empatía con el público objetivo. Como acto final, la MML llevó a cabo el I Concurso de Ética Pública Municipal que premió a 21 servidores municipales por su conducta íntegra y a 2 unidades orgánicas por la implementación de buenas prácticas en la promoción del Código de Ética de la Función Pública.

Las dinámicas participativas constituyen un elemento importante para el éxito de medidas de fortalecimiento de capacidades. Ello se reafirmó en los talleres de promoción de la ética pública realizados por la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Región Amazonas, en los cuales se visualizaron imágenes sugerentes sobre contravenciones a las normas éticas para generar debate y análisis sobre la valoración de la función pública y la importancia de un marco regulador de la conducta de los servidores públicos.



# Introducción

En el Perú existe un Código de Ética de la Función Pública, aprobado por ley <sup>1</sup> que prescribe principios, deberes y prohibiciones para regular la conducta del empleado público.

El código define el comportamiento de las personas al servicio del Estado, el cual debe responder a la naturaleza de su función orientada al bien público y al servicio de la ciudadanía.

El Código de Ética de la Función Pública prescribe **cinco prohibiciones** i) mantener intereses en conflicto, ii) obtener ventajas indebidas, iii) realizar actividades de proselitismo político, iv) hacer mal uso de información privilegiada y v) presionar, amenazar y acosar a los subordinados u otros servidores públicos.

Estas prohibiciones se originan en el incumplimiento de **seis deberes** de i) neutralidad (política y económica), ii) transparencia, iii) discreción, iv) ejercicio adecuado del cargo (no coacción), v) uso adecuado de los bienes del Estado y vi) responsabilidad (cumplir con las funciones a cabalidad y en forma integral).

Asimismo, el código establece **ocho principios**, como i) respeto (a las leyes), ii) probidad (satisfacer el interés general y no la ventaja personal), iii) eficiencia (calidad), iv) idoneidad (formación acorde al debido cumplimiento de las funciones), v) veracidad, vi) lealtad y obediencia, vii) justicia, equidad y viii) lealtad al Estado de Derecho, los cuales dan sustento a los deberes que instituye.

De igual forma, esta norma dispone que los órganos de la alta dirección de las entidades públicas difundan sus disposiciones y realicen actividades para promover e incentivar su cumplimiento en los empleados públicos.

Sin embargo, la existencia de un marco normativo relevante no ha significado la solución per sé de las dificultades en el ámbito de la ética pública. Se requiere trabajar sostenidamente para superar los problemas subsistentes, como, i) el desconocimiento de los empleados públicos sobre los contenidos del Código de Ética, ii) la escasa valoración de la ética pública, iii) la inexistencia de una política de incentivos para los servidores públicos que demuestren compromiso con la conducta ética en el ejercicio de sus funciones, y iv) la ausencia de mecanismos de fortalecimiento de capacidades para mejorar la comprensión integral, la interpretación y la aplicación del marco normativo en ética pública. Es importante mencionar que las múltiples "modalidades" para sancionar conductas contrarias al código de ética dificultan su correcta aplicación. Ello responde a la aún pendiente tarea de contar con una política de personal al servicio del Estado que uniformice los criterios para su ingreso, sanción, salida, etc.

En este contexto, resulta sumamente importante reconocer a las entidades públicas que despliegan denodados esfuerzos a favor de la promoción del Código de Ética de la Función Pública y de la conducta ética en la administración pública. Con ese objetivo, se ha elaborado esta publicación para dar cuenta de varias actividades que constituyen "buenas prácticas" en la promoción de la ética pública y pueden servir de modelo para otras instituciones.

---

<sup>1</sup> Ley No. 27815 del 12.08.2002, modificada por Ley No. 28496 del 14.04.2005.



# 1

## Promoción de la ética pública en el Poder Ejecutivo

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP-PCM) es el órgano rector en materia de promoción de la ética en la función pública, conforme lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 057-2008-PCM. En ejercicio de su rectoría, la SGP-PCM elaboró la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP para establecer lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades del Poder Ejecutivo.

De esta manera, la SGP-PCM instituyó el reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública. Está a cargo de la Presidencia del Consejo de Ministros y tiene periodicidad anual. Consiste en reconocer a las instituciones y empleados públicos que hayan desarrollado actividades innovadoras en la promoción del Código de Ética de la Función Pública.

### Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en el año 2009

En cumplimiento al marco normativo la Secretaría de Gestión Pública solicitó a las entidades del Poder Ejecutivo, el envío de información sobre las actividades innovadoras que hayan realizado sus instituciones para promover el Código de Ética de la Función Pública. 32 entidades públicas respondieron a esta convocatoria.

Se llevó a cabo un proceso de revisión, luego del cual 11 actividades de 8 entidades públicas fueron seleccionadas como finalistas, a saber:

N°	Actividad	Entidad
1	Campaña "Ponte el Guante Blanco"	Ministerio de la Producción
2	Principio / Prohibición / Deber del mes	Autoridad Portuaria Nacional
3	Confección de materiales de promoción y difusión.	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
4	Concurso de afiches "Trabajando con la ética"	Programa Nacional para el Bienestar Familiar
5	Aplicativo informático "Tu amigo éticoso"	Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Espacial
6	Evento anual "Noche de valores"	Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería
7	Directiva "Formulación de denuncias"	Organismo Superior de la Inversión en Energía y Minería
8	Concurso entre áreas "Pupiletras Gigante" de buenas prácticas	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público
9	Pelota gigante de valores	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público
10	"Lienzo del compromiso de las buenas prácticas"	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público
11	Concurso de cuento, dibujo y pintura "Rescatando valores y principios éticos en navidad"	Ministerio de Economía y Finanzas

Un Jurado Calificador compuesto por el Secretario General de la Presidencia del Consejo de Ministros; la Dra. Nilda Rojas Bolívar, Secretaria de Gestión Pública, el Responsable del Componente Ética y Transparencia de la Secretaría de Gestión Pública y el Asesor Principal del Componente Apoyo a la conducción de las reformas estatales del Programa de Gobernabilidad e Inclusión de la Cooperación Técnica Alemana GTZ (hoy GIZ) realizó la evaluación de las actividades finalistas en base a los criterios de antigüedad y continuidad, impacto, presupuesto invertido e institucionalización.

Finalmente, las actividades que resultaron ganadoras de los primeros puestos del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública 2009 fueron:

### **Primer Lugar:** Software denominado "Tu Amigo Eticoso", implementado por la Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial - CONIDA

Es un software instalado en las computadoras de la institución, mediante el cual aparece la caricatura amigable denominada "**Tu Amigo Eticoso**" en la pantalla cada vez que una computadora es encendida. La caricatura formula una pregunta de selección múltiple sobre el "Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento". Si la respuesta es correcta aparece una "caricatura feliz", si es incorrecta una "caricatura triste" con la opción para visualizar la respuesta correcta. Seguidamente, se habilita la opción de salida para que el usuario continúe sus tareas. La idea de esta interacción es que sea muy breve, sólo por las mañanas cuando se inicia el trabajo diario.

Las respuestas de cada usuario son almacenadas en un servidor de la institución, de modo que cada vez que se accede al sistema se puede verificar el resultado acumulado del desempeño personal. A fin de mes el sistema comprueba cuáles funcionarios han obtenido un mejor desempeño.

Este sistema ha posibilitado la organización de concursos que premian a los funcionarios con los mejores resultados, de esta forma se promociona el Código de Ética de la Función Pública de manera novedosa e interactiva.

El aplicativo "**Tu Amigo Eticoso**" ha sido instalado para 72 usuarios de un total de 80 empleados de la entidad que implica una cobertura de 90% del personal.

Adobe Flash Player 32

Archivo Ver Control Ayuda

Para Ud. que significa el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública::


a.-Contribuir a mejorar con los procesos administrativos con transparencia y eficacia en las instituciones de la administración pública.

b.-Mejorar la disciplina y el comportamiento de los servidores y funcionarios en las instituciones de la administración pública.

c.-a y b.

d.-N.A.

Responder



Copyright OFTES 2009 - CONDA

Para Ud. que significa el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública::

"Aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Debe procurar una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el ejercicio adecuado de sus funciones". Corresponde a:

a.-Prohibiciones éticas – Neutralidad.


b.-Principios – Idoneidad.


c.-Deberes – Transparencia.

d.-Principios – Veracidad.

Aviso  
Respuesta Incorrecta  
OK

Ver Respuesta

Correctas  4

Incorrectas  5

EXIT

Copyright OFTES 2009 - CONDA

## Segundo Lugar: Material publicitario para promover la ética pública, producido por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

La Comisión de Ética del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social diseñó y confeccionó materiales de uso cotidiano del personal para sensibilizar, promover una cultura de principios y valores éticos, y fortalecer la conducta ética en la entidad.

Es así que se produjeron "cuadernos de trabajo" con resúmenes del Código de Ética de la Función Pública en el borde inferior, y "mouse pads" con mensajes sobre normas de conducta institucionales. Este material es entregado al personal de la sede central del ministerio y distribuido a las entidades adscritas al sector Mujer y Desarrollo Social a nivel nacional, así como a los participantes de los eventos organizados por el ministerio.

### Tercer Lugar: Campaña "Ponte el guante blanco" realizada por el Ministerio de la Producción

Se trata de una campaña consistente en visitas de un grupo de mimos a las oficinas del ministerio. Durante estas visitas, los mimos interactúan con los empleados públicos e interpretan una pieza teatral, cuyo guión promociona el Código de Ética de la Función Pública y como acto final entregan un guante blanco a cada persona. La campaña tiene por finalidad fomentar los principios y valores éticos de una manera divertida y participativa. Hace énfasis en los principios de respeto, probidad, los deberes de ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad y la prohibición de hacer mal uso de información privilegiada.

Esta actividad fue promovida por el Grupo de Trabajo responsable de promover el Código de Ética de la Función Pública del Ministerio de la Producción.



El 9 de diciembre del 2009 en conmemoración del Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción, la Presidencia del Consejo de Ministros organizó la I Jornada "Por un Perú sin Corrupción", para premiar en una ceremonia pública a las tres entidades ganadoras del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública 2009: la Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de la Producción.





## Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en el año 2010

Siguiendo la práctica del año 2009 se revisaron los expedientes remitidos resultando las siguientes 12 actividades de 7 entidades públicas, seleccionadas como finalistas del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública 2010.

Nº	Actividad	Entidad
1	Paquete de diapositivas para difusión del Código de Ética	Programa Agua para Todos del Ministerio de Vivienda y Construcción
2	Concurso "Un relato a mamá"	Ministerio de Economía y Finanzas
3	Elaboración de calendarios 2011	Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones
4	Polos estampados	Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones
5	Concurso "Creación de logotipo y eslogan de ética"	Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones
6	Pacto ético forestal	Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de la Fauna Silvestre
7	Jornada ético deportiva	Autoridad Portuaria Nacional
8	Sistema Web de seguimiento telemático de pago a proveedores Bim-On-Line	Ministerio de Salud
9	Plan para la promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción	Ministerio de Salud
10	Boletín virtual "Ética y transparencia"	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
11	Concurso de afiche "Trabaja con ética, trabaja al servicio de la nación".	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
12	Sistema único de denuncias - SUD-CET	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Igualmente se convocó al Jurado Calificador que evaluó las actividades finalistas en el año 2009. Aplicando similares criterios para su evaluación definió a las siguientes actividades como ganadoras del II Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública 2010.


### Primer Lugar: Sistema Único de Denuncias (SUD-CET) implementado por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

El SUD-CET es un aplicativo informático que sirve de mecanismo electrónico de orientación, recepción y seguimiento de denuncias (whistleblowing). Este aplicativo permite a cualquier persona ingresar una denuncia "on-line" sobre posibles actos de corrupción e inconducta funcional de algún empleado del ministerio. Una vez, efectuado el registro de la queja, el sistema provee automáticamente un código, por medio del cual el usuario podrá hacer seguimiento a su expediente desde cualquier navegador de Internet.



Asimismo, el SUD-CET posee campos obligatorios para evitar el registro de denuncias falsas o maliciosas y facilita una opción para que el denunciante pueda adjuntar medios probatorios de los hechos denunciados, tales como audios, videos, documentos y fotografías. Además, el sistema brinda la posibilidad de ingresar comentarios y sugerencias para contribuir a perfeccionar su funcionamiento.

El sistema SUD-CET fue diseñado e implementado por la Comisión de Ética y Transparencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.


**SUD - CET**  
**SISTEMA ÚNICO DE DENUNCIAS DE LA COMISIÓN DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA**

**Formulario de Denuncia**

Antes de llenar este formulario electrónico, infórmese acerca de cuáles son los requisitos que deberá cumplir para que su denuncia sea admitida ante la Secretaría Técnica de la Comisión de Ética y Transparencia del MIMDES.

**Nota importante**  
 Leer atentamente las indicaciones señaladas y llenar obligatoriamente los campos marcados con asterisco (\*).

**1. Identificación del denunciante**  
 ¿Desea que la Comisión de Ética y Transparencia del MIMDES mantenga la reserva de su identidad?\*

Sí  No

Documento de Identidad:

Apellidos:

Nombres:

Organización a la que representa:

Domicilio:

Departamento:

Provincia:

Distrito:

Teléfono de contacto\*:

Correo Electrónico\*:

**2. Datos generales de la denuncia**  
 Descripción general\*:

Detalle\*:

Contador de caracteres:

Fecha aproximada en la que ocurrieron los hechos\*:

Lugar donde ocurrieron los hechos\*: Departamento:   
 Provincia:   
 Distrito:

Programa/ Órgano Ejecutor/ Dependencia involucrada\*:

Zona/ Oficina / Otros\*:

¿Conoce usted la identidad de los funcionarios y/o servidores involucrados?\*

Sí  No

**3. Información importante para establecer competencia**  
 Precise, usted, si los hechos denunciados son de conocimiento de otras instancias?\*

Sí  No

Adjuntar pruebas del hecho denunciado (Fotos, documentos, videos, audios):

Descripción	Archivo
No existen documentos anexos	

© 2010. Comisión de Ética y Transparencia del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES  
 Desarrollado por la Oficina de Informática y Desarrollo de Sistema (OIDS) del MIMDES.

## Segundo Lugar: Plan para la promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción desarrollado por el Ministerio de Salud

Se trata de un documento de gestión, aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 348-2010/MINSA, diseñado para promover una gestión pública eficiente, transparente y participativa, que esté orientada al acceso integral de las personas y la erradicación de la corrupción. El plan cuenta con objetivos, metas e indicadores de desempeño sobre transparencia y lucha contra la corrupción. La implementación del plan posibilita por un lado, contar con un presupuesto que soporte el cumplimiento de los objetivos y por otro, medir el desempeño de la gestión enfocada a la lucha anticorrupción. Por esta razón, las actividades planificadas responden a las metas anuales.

El Ministerio de Salud utilizó esta estrategia para incluir este tipo de actividades en su plan operativo institucional. Es así que en el año 2010 se logró realizar 23 talleres de capacitación, implementar el sistema de atención a solicitudes de acceso a información pública y crear 34 páginas web institucionales para difundir información sobre la gestión de las entidades adscritas al sector salud.

### Tercer Lugar: Pacto ético forestal instituido por el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre

La depredación de los bosques en la Amazonía se origina, entre otras causas, por la tala ilegal, la informalidad y la crisis de valores que afecta el sector forestal. Para enfrentar esta problemática, se requiere la actuación coordinada de las instituciones competentes y los actores involucrados. Por esta razón, el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre decidió impulsar un pacto ético forestal, que contenga compromisos de trabajo conjunto y transparente y facilite el desarrollo de acciones para fortalecer el acceso a la información pública y los valores éticos para combatir con actitud firme la corrupción.

Este mecanismo promueve la suscripción de un documento de compromisos éticos entre instituciones públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía para garantizar la conservación y el aprovechamiento sostenible del patrimonio forestal y la fauna silvestre de la nación, promoviendo así una mayor conciencia para el cuidado del medio ambiente.

En el año 2010 se suscribieron tres pactos éticos forestales en Pucallpa, Iquitos y San Martín, los que fueron firmados por autoridades, dirigentes comunales, organizaciones de la sociedad civil, madereros, medio de comunicación, etc.



El 9 de diciembre del 2010, la Presidencia del Consejo de Ministros realizó la II Jornada "Por un Perú sin Corrupción" para conmemorar el Día Internacional de Lucha contra la Corrupción. En este marco, se premió a las tres entidades públicas ganadoras del Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública 2010.



## Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en el año 2011

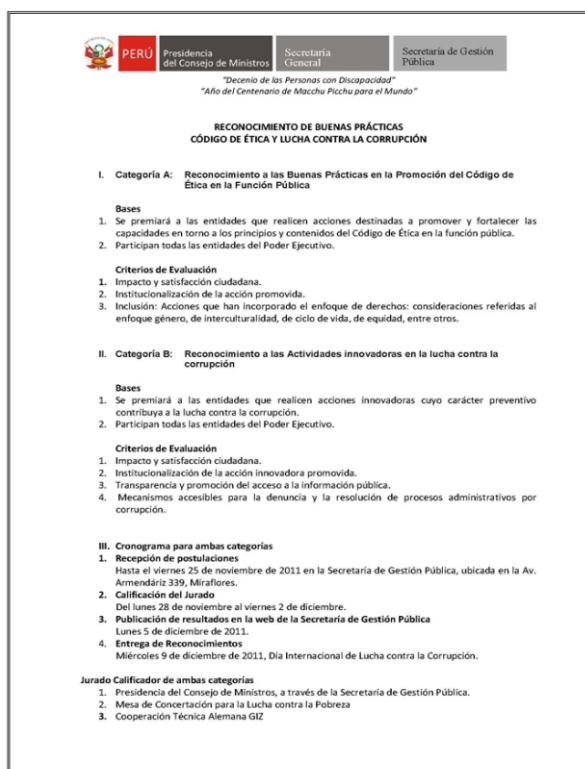
En el año 2011 tras el cambio de gobierno se inició un nuevo ciclo en la Secretaría de Gestión Pública. La nueva gestión mantiene el compromiso institucional con la ética pública y continúa trabajando para promover acciones orientadas a fortalecer las prácticas de buen gobierno y prevenir la corrupción.

En ese contexto, se programó para el mes de diciembre del 2011 el reconocimiento a las entidades públicas del Poder Ejecutivo que promueven el Código de Ética de la Función Pública así como aquellas que desarrollen actividades innovadoras en el marco de la lucha anticorrupción.

Para cumplir con esta tarea, se invitó a las entidades del Poder Ejecutivo a participar en el "Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública", para lo cual se definieron dos categorías de premiación:

- i. Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética en la Función Pública.
- ii. Reconocimiento a las actividades innovadoras en la lucha contra la corrupción.

En esta oportunidad, el Jurado Calificador estuvo conformado por representantes de la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, la Secretaría de Gestión Pública y el Programa Gobernabilidad e Inclusión de la Cooperación Técnica Alemana - GIZ.



Logo of the Peruvian Government (PERÚ) and the Ministry of the Presidency (Presidencia del Consejo de Ministros). Logos of the General Secretariat (Secretaría General) and the Public Management Secretariat (Secretaría de Gestión Pública). The document is titled "RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS CÓDIGO DE ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN". It details two categories: Category A (Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética en la Función Pública) and Category B (Reconocimiento a las Actividades Innovadoras en la lucha contra la corrupción). Each category includes bases, evaluation criteria, and a timeline. The timeline includes the reception of nominations, the jury qualification, the publication of results, and the award ceremony. The jury is composed of representatives from the Ministry of the Presidency, the Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, and GIZ.

PERÚ Presidencia del Consejo de Ministros Secretaría General Secretaría de Gestión Pública

"Decenio de las Personas con Discapacidad" "Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

**RECONOCIMIENTO DE BUENAS PRÁCTICAS  
CÓDIGO DE ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

I. Categoría A: Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética en la Función Pública

**Bases**

1. Se premiará a las entidades que realicen acciones destinadas a promover y fortalecer las capacidades en torno a los principios y contenidos del Código de Ética en la función pública.
2. Participan todas las entidades del Poder Ejecutivo.

**Criterios de Evaluación**

1. Impacto y satisfacción ciudadana.
2. Institucionalización de la acción promovida.
3. Inclusión: Acciones que han incorporado el enfoque de derechos: consideraciones referidas al enfoque género, de interculturalidad, de ciclo de vida, de equidad, entre otros.

II. Categoría B: Reconocimiento a las Actividades Innovadoras en la lucha contra la corrupción

**Bases**

1. Se premiará a las entidades que realicen acciones innovadoras cuyo carácter preventivo contribuya a la lucha contra la corrupción.
2. Participan todas las entidades del Poder Ejecutivo.

**Criterios de Evaluación**

1. Impacto y satisfacción ciudadana.
2. Institucionalización de la acción innovadora promovida.
3. Transparencia y promoción del acceso a la información pública.
4. Mecanismos accesibles para la denuncia y la resolución de procesos administrativos por corrupción.

III. Cronograma para ambas categorías

1. **Recepción de postulaciones**  
Hasta el viernes 23 de noviembre de 2011 en la Secretaría de Gestión Pública, ubicada en la Av. Armentáriz 339, Miraflores.
2. **Calificación del Jurado**  
Del lunes 28 de noviembre al viernes 2 de diciembre.
3. **Publicación de resultados en la web de la Secretaría de Gestión Pública**  
Lunes 5 de diciembre de 2011.
4. **Entrega de Reconocimientos**  
Miércoles 9 de diciembre de 2011, Día Internacional de Lucha contra la Corrupción.

**Jurado Calificador de ambas categorías**

1. Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Gestión Pública.
2. Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza
3. Cooperación Técnica Alemana GIZ

42 entidades públicas respondieron a la convocatoria con la presentación de actividades sumamente interesantes que mostraban un carácter innovador en la promoción de la ética pública, lo cual demandó una exhaustiva evaluación por parte del jurado. Los criterios de evaluación definidos para las dos categorías fueron:

1. Impacto, satisfacción ciudadana.
2. Institucionalización de la acción promovida
3. Inclusión: Acciones que han incorporado el enfoque de derechos: consideraciones referidas al enfoque género, de interculturalidad, de ciclo de vida, de equidad, entre otros.
4. Transparencia y promoción del acceso a la información pública.
5. Mecanismos accesibles para la denuncia y la resolución de procesos administrativos por corrupción.

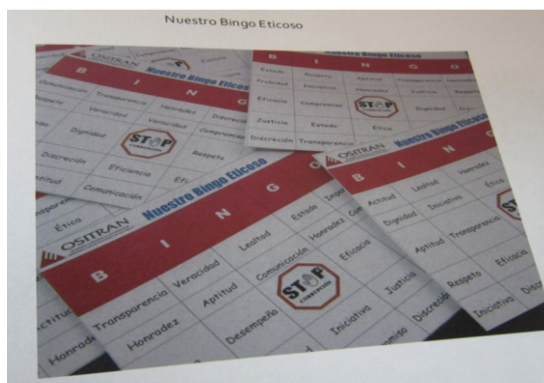
Los resultados de la evaluación del Jurado Calificador definieron como ganadoras en las dos categorías establecidas a las actividades siguientes:

**Categoría A:** Reconocimiento a las Buenas Prácticas en la Promoción del Código de Ética Pública

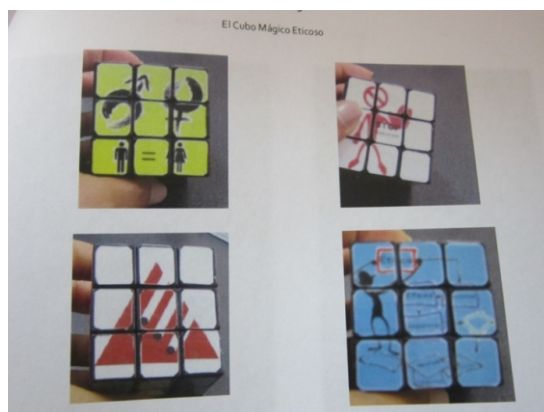
**Primer Lugar:** Acciones periódicas (semanales, mensuales y trimestrales) orientadas a sensibilizar de manera lúdica y creativa al personal institucional, implementadas por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN

Las acciones implementadas por OSITRAN abarcan toda una gama de actividades lúdicas tales como, bingo eticoso, mensajes éticos vía Web, Cubo Mágico Eticoso, mimo visitador. Su diseño está especialmente orientado al personal de la entidad para incentivar las prácticas éticas en el ejercicio de sus funciones.

Estas acciones incluyen el fortalecimiento de capacidades y prácticas institucionalizadas que dan cuenta de una política de personal en materia ética de la función pública.



Cabe destacar que las actividades implementadas tienen un carácter altamente creativo e innovador, el cual logra impactos visibles en la integración del personal por medio del trabajo común y un mejor conocimiento de sus habilidades.





## Segundo Lugar: Campaña de reafirmación de valores institucionales en el marco del Código de Ética Pública de la Función Pública implementada por el Ministerio de Economía y Finanzas

Se trata de una campaña de "internalización de valores", tales como: integridad, trabajo en equipo, respeto, puntualidad, solidaridad, profesionalismo, eficiencia, perseverancia.

La campaña comprende acciones de sensibilización al personal de forma lúdica y con contenido ético, en las cuales se forman líderes grupales para organizar actividades de integración del personal en torno a valores éticos.

Para difundir las actividades se promovió la preparación de escenificaciones (coreografía y comparsa) de los valores y composiciones (canción). Cada valor fue asociado a un color definido institucionalmente que determinaba el polo distintivo que vestían los participantes.

Como acto central de la campaña, se realizó una jornada de integración y reafirmación de valores liderada por la alta dirección que contó con la participación de todo el personal.



Esta campaña estuvo orientada a promover el compromiso hacia el Código de Ética de la Función Pública, los valores de la institución (transparencia y calidad en el servicio) y un adecuado clima organizacional. El Ministerio de Economía y Finanzas elaboró algunos materiales de difusión y organizó concursos para complementar la iniciativa, que se espera se convierta en una práctica institucionalizada.



### Tercer Lugar: Código de Ética desarrollado por el Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones - OSIPTEL

El Grupo de Trabajo para el Fomento de la Ética conformado al interior de OSIPTEL ha desarrollado acciones institucionalizadas destinadas a ese fin. Un logro institucional constituye la sostenibilidad de su política, porque si bien las actividades fueron implementadas en años anteriores se siguen cumpliendo en la actualidad.

Dan cuenta de ello, además del Código de Ética de OSIPTEL y las acciones de integración con el personal focalizadas en los principios y deberes del Código de Ética de la Función Pública, otras actividades como:

- Ventana emergente al inicio de sesión con información del CEFP.
- Elaboración de una tarjeta enmicada, tamaño bolsillo, con los contenidos del CEFP y el código de ética del OSIPTEL.
- Útiles de escritorio con difusión del CEFP.
- Concurso para la elección de un logo de ética OSIPTEL.
- Difusión de los principios del CEFP durante los juegos de confraternidad del OSIPTEL.
- Difusión de los principios y deberes del CEFP a través del correo electrónico.
- Actividades de promoción:
  - o Entrega de un ejemplar del CEFP a cada servidor público
  - o Paneles informativos sobre los contenidos del CEFP
  - o Link en el portal web del OSIPTEL con los contenidos del CEFP
  - o Charlas sobre el CEFP

Resulta de especial relevancia, destacar la iniciativa de OSIPTEL para lograr avanzar desde actividades de sensibilización hacia las de formación, lo cual muestra una experiencia más consistente porque articula actividades de difusión con aquellas que son parte de la gestión diaria de la entidad.



## Categoría B: Reconocimiento a las actividades innovadoras en la lucha contra la corrupción

### Primer Lugar: Sistema institucionalizado para la recepción de denuncias ciudadanas ante casos de corrupción implementado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Este sistema comprende denuncias presentadas ante la mesa de partes por medio de correo electrónico, la línea anticorrupción 0800 2222 y vía el Portal Web institucional.

Asimismo, es importante destacar la naturaleza innovadora de las acciones implementadas:

- Recibo de denuncias dirigidas la Oficina de atención al ciudadano a través de la mesa de partes, correo electrónico y línea anticorrupción.
- Acciones preventivas a través de usuario anónimo, materiales de difusión audiovisual, impreso, mensajes en call center.
- Boletines informativos electrónicos.

Estas acciones han reportado avances institucionales en el ámbito de acceso a la información pública, en tanto se ha institucionalizado un procedimiento de atención. Asimismo, el Portal de Transparencia es objeto de actualización mensual y trimestral.

La institucionalización de mecanismos para una mejor atención de las denuncias, el mejor servicio de acceso a la información pública y la actualización del Portal de Transparencia, dan cuenta de un compromiso real con la lucha contra la corrupción.



The screenshot displays the web interface for reporting corruption cases. At the top, there is a navigation bar with links for 'INICIO', 'INTRANET', 'WEBMAIL', and 'MAPA DE SITIO'. The main header features the Peruvian coat of arms and the text 'PERÚ Ministerio de Transportes y Comunicaciones'. Below this is a banner image of a road with a 'PORTAL DE TRANSPARENCIA' logo. A red navigation menu contains links for 'NOSOTROS', 'LOGROS', 'PROYECTOS', 'ORGANIZACIÓN', 'DIRECTORIO', 'NORMAS LEGALES', and 'ESTADÍSTICAS Y MAPAS'. The main content area shows the breadcrumb 'Inicio MTC > Control y Supervisión > Denuncias' and a section titled 'DENUNCIAS'. Under 'I. Datos del Denunciante.', there are input fields for 'Nombre:', 'Apellidos:', 'Dirección:', 'Distrito:', 'Provincia:', 'Departamento:', 'Tipo de Doc:' (with a dropdown menu set to 'DNI'), and 'Nº de Doc:'.

## Segundo Lugar: Acciones concretas que contribuyen a la lucha contra la corrupción desarrolladas por la Superintendencia Nacional de Registros Públicos

Mediante memorándum circular N° 002-2011-SUNARP se dispuso la publicación en la Página Web institucional de las contrataciones directas menores a tres unidades impositivas tributarias. Además, cuentan con un formulario de promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción, en el cual la ciudadanía puede presentar su denuncia ante casos reñidos con la ética de la función pública, teniendo la posibilidad que sus datos sean guardados en reserva.

Las actividades reconocidas importan una gran muestra de transparencia, considerando que generalmente las contrataciones y adquisiciones públicas son el terreno donde se presentan los mayores actos de corrupción. Por ello destacan actividades, como:

- Publicación de contrataciones menores a 3 UIT, porque abarca aquellas que no requieren procesos de selección sino son objeto de adjudicación directa.
- Implementación de un formulario de denuncia.
- Instalación de un comité de ética, transparencia y anticorrupción.

The screenshot displays the SUNARP website interface. At the top left is the SUNARP logo (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos) with the slogan "Seguridad Jurídica a su Servicio". To the right, it shows the date "Miércoles, 15 de Febrero" and the national motto "Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Identidad Cultural". A search bar and navigation links for "Inicio", "Mapa", and "Contacto" are visible. Below this is a main navigation menu with categories: INSTITUCIONAL, SERVICIOS, TRIBUNAL REGISTRAL, EVENTOS, NUESTRAS OFICINAS, and CORREO INSTITUCIONAL. A banner below the menu reads "SUNARP PREMIÓ A MEJORES EGRESADOS DE DERECHO — Presidencia del Consejo de Ministros premia a SUNARP por desarrollar acciones". A secondary menu includes "De Interés" with sub-items: "Ética, Transparencia y Lucha contra Corrupción", "Normas Legales", "SNCP", "Buzón Virtual", and "Transparencia". The main content area is divided into two columns: "Servicios en Línea" (with a "Convocatorias" link) and "Transparencia de la Información". Under "Transparencia de la Información", there is a section for "Contrataciones Directas (menores a 3UIT)" with a list of offices: SEDE CENTRAL, Zona Registral N° I - Sede Piura, Zona Registral N° II - Sede Chiclayo, Zona Registral N° III - Sede Moyobamba, Zona Registral N° IV - Sede Iquitos, and Zona Registral N° IX - Sede Lima.

## 2

# Campaña para la promoción de la ética pública en la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML)

La Municipalidad Metropolitana de Lima es la organización municipal más grande del Perú, responsable de conducir la gran ciudad de Lima que cuenta con una población mayor a 8 millones de habitantes. Además, debe administrar un presupuesto anual de 400 millones de dólares, dirigir y gestionar las tareas de más de 8 000 empleados públicos.

La Alcaldesa Susana Villarán ha expresado su firme compromiso para que la transparencia y la ética representen los ejes transversales de su administración. Así, se cumplen dos premisas sustantivas para acometer con éxito proyectos vinculados a la ética pública, voluntad y decisión política de la máxima autoridad.

En este contexto, la Gerencia Municipal y la Gerencia de Defensa del Ciudadano solicitaron la cooperación del Programa Gobernabilidad e Inclusión de GIZ para realizar actividades de promoción de la conducta íntegra en la administración pública. Es así que, se acordó llevar a cabo una campaña de incidencia y comunicación para promover la ética pública en la Municipalidad de Lima, cuyo acto final fue el I Concurso de Ética Pública Municipal.

Para ejecutar la campaña se conformó un equipo multidisciplinario que asumió la responsabilidad para el desarrollo de las actividades. Este equipo estuvo integrado por profesionales de diversas disciplinas, como derecho, filosofía, ciencia política, ciencias de la comunicación y diseño gráfico.

Los profesionales procedían de la propia Municipalidad Metropolitana de Lima y del Programa Gobernabilidad e Inclusión de GIZ, con el apoyo de consultores externos.

En las reuniones de trabajo del equipo se definió que el mensaje de la campaña debía ser inclusivo y convocante para promover una mayor participación de los servidores municipales y sensibilizarlos respecto de las obligaciones contenidas en el Código de Ética de la Función Pública. Asimismo, se establecieron los siguientes objetivos para la campaña:

- Sensibilizar a los servidores municipales sobre la importancia y ventajas de un comportamiento ético.
- Promocionar el Código de Ética de la Función Pública en la MML.
- Realizar un reconocimiento público a los servidores y unidades orgánicas de la MML, que destaquen por conductas y prácticas íntegras.

Otro aspecto relevante de la campaña fue la estrategia, la cual se definió así: "desarrollar un material gráfico sugestivo, que posea un tono ligero de humor y sea cercano al funcionario más no acusativo ni denunciante"

A continuación, se describen brevemente los productos trabajados en la campaña:

## 1. Afiche de lanzamiento del I Concurso de Ética Municipal

Primera pieza gráfica que definió el estilo de la campaña, para cuya conceptualización se requirió analizar la identidad gráfica de la anterior administración municipal comparándola con las perspectivas de la nueva gestión. Como resultado del análisis se diseñaron personajes representativos de los servidores municipales. Éstos fueron dibujados realizando labores cotidianas y haciendo referencia a la ética pública. El afiche definió la personalidad de la campaña al mostrar imágenes de un servidor y una servidora observando en actitud expectante el anuncio del concurso.

Una vez diseñado el afiche se prosiguió a crear una frase de campaña que recoja la política comunicacional y la identidad gráfica de la MML. Ésta representó la campaña y sirvió de mensaje en cada pieza gráfica, fue: ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS. El afiche impreso se distribuyó en las diversas dependencias y oficinas de la MML.



## 2. Pastillas éticas

Esta denominación fue utilizada para el material gráfico y escrito diseñado con el fin de transmitir una comprensión de principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública, sustentada en las normas y el contexto propios de los servidores de la MML.

Se diseñaron **10 "pastillas éticas"** en base a un diagnóstico rápido realizado por medio de entrevistas a funcionarios y servidores de la MML para conocer las situaciones cotidianas de la gestión municipal que puedan estar reñidas con la ética pública. Así, se graficaron las situaciones con los personajes arquetípicos.

Para conceptualizarlas y definir los mensajes escritos y gráficos se cumplió la secuencia siguiente:

- Definir las conductas reñidas con la ética pública identificadas a partir del diagnóstico rápido.
- Seleccionar principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública relacionados con las conductas identificadas.
- Elaborar un mensaje para cada pastilla ética.
- Determinar las situaciones cotidianas de la gestión municipal relacionadas con las normas sobre ética y el contexto propio de los empleados de la MML.

En el anexo 3 de esta publicación se aprecia la matriz de conceptualización de las **10 "pastillas éticas"**.

Con el objetivo de lograr una difusión masiva se distribuyó este material por vía electrónica y fue instalado en los "escritorios" de las computadoras del personal de la MML.



# Campaña para la promoción de la ética pública en la Municipalidad de Metropolitana de Lima (MML)

**"MI FORMACIÓN DA LA TALLA"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Principio 4: **EDUCACIÓN**

El individuo como agente activo, íntegro y honesto, es el responsable de su propio desarrollo profesional y personal. El agente público debe priorizar en su formación, adquirir, a lo largo de su vida, los conocimientos y habilidades necesarios para el cumplimiento de sus funciones.  
**Artículo 4**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima

**"TODOS SOMOS PARTE DE UN MISMO EQUIPO"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Principio 5: **LEALTAD Y ORDENAMIENTO**

Ante un deber o sustantivo que afecta los intereses de la ciudadanía, el agente público debe actuar con lealtad y ordenamiento, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales. El agente público debe actuar con lealtad y ordenamiento, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales.  
**Artículo 5**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima

**"NO, GRACIAS. ESO ES CORRUPCIÓN"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Principio 6: **OTRISMO Y TRANSPARENCIA**

El agente público debe actuar con otrismo y transparencia, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales. El agente público debe actuar con otrismo y transparencia, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales.  
**Artículo 6**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima

**"TRABAJO COMPROMETIDO POR UN MEJOR SERVICIO"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Principio 7: **EFICIENCIA Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO**

El agente público debe actuar con eficiencia y uso adecuado de los bienes del Estado, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales. El agente público debe actuar con eficiencia y uso adecuado de los bienes del Estado, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales.  
**Artículo 7**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima

**"QUIEN SE ESFUERZA DEJA MAL AL RESTO"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**ARTÍCULO 8º: DEBERE - RESPONSABILIDAD**

El agente público debe actuar con deber y responsabilidad, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales. El agente público debe actuar con deber y responsabilidad, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales.  
**Código de Ética de la Función Pública**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima

**"TOMA DECISIONES, ES TU RESPONSABILIDAD"**

**ÉTICA PÚBLICA MUNICIPAL, MEJOR SERVICIO PARA TODOS.**

**CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**  
Principio 8: **RESPONSABILIDAD**

El agente público debe actuar con responsabilidad, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales. El agente público debe actuar con responsabilidad, en el sentido que refiere los intereses de la ciudadanía por encima de los intereses personales.  
**Artículo 8**

Municipalidad Metropolitana de Lima | giz | Lima



### 3. Infografía sobre el Código de Ética de la Función Pública

Un objetivo específico de la campaña fue la promoción del Código de Ética de la Función Pública entre las personas que trabajan en la MML. Para ello, se diseñó un material en tamaño A2 que presente de manera gráfica y atractiva los contenidos del código y ayude a su difusión permanente.

Para realizar esta tarea se analizaron el estilo y la propuesta gráfica de algunos materiales elaborados por otras entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil sobre la materia. Se concluyó que éstos utilizaban términos legales para presentar sus contenidos sin apoyo gráfico que facilite su comprensión. Esta conclusión reforzó la necesidad de un material gráfico que explique de manera amigable el Código de Ética de la Función Pública, sobre todo porque la mayoría de las personas que trabajan en la MML no tienen formación jurídica.

Es así que se produjo una infografía con lenguaje y estructura visual para facilitar la comprensión de los contenidos técnicos por medio de la representación gráfica de una carrera de maratón, en la cual se hace énfasis a las diferentes valoraciones éticas de principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública. Este material posee impacto visual para generar empatía en los empleados públicos municipales y mejorar su conocimiento.



#### 4. I Concurso de Ética Pública Municipal

La Gerencia de Defensa del Ciudadano organizó el I Concurso de Ética Pública en la Gestión Municipal para finalizar la campaña de comunicación e incidencia, para lo cual convocó a todas las áreas orgánicas y entidades que conforman la corporación municipal.

Previamente se habían elaborado los lineamientos y las bases del concurso, que se remitieron junto con la convocatoria y son presentados en el Anexo 3 de esta publicación. Asimismo, se informó que la ceremonia de premiación se realizaría el 09 de diciembre en conmemoración del "Día Internacional Anticorrupción" y se definieron dos categorías, Individual y Colectiva para posibilitar la participación de todo el personal.

En respuesta a la invitación, se presentaron 21 postulaciones en la categoría Individual y 10 en la Colectiva. Para evaluar los documentos presentados, se conformó un Jurado Calificador, integrado por las siguientes personalidades:

- La Secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.
- La Coordinadora Alternativa de la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza.
- El Asesor Principal del Componente "Apoyo a la conducción de las reformas estatales" del Programa Gobernabilidad e Inclusión de la Cooperación Alemana al Desarrollo - GIZ
- El Secretario Técnico de la Asociación Civil Transparencia.
- La Directora Ejecutiva de PROÉTICA.
- Un Experto en Ética Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El Jurado Calificador ratificó a los 21 servidores públicos municipales que fueron preseleccionados como ganadores de la categoría Individual por sus unidades orgánicas. Sus nombres fueron:

Subcategoría: EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO Y CUIDADO DE LOS BIENES DEL ESTADO	
1	Fernando Rojas Patiño
2	José Luis Nunja García
3	Fanny León Urbina
4	Tullio Mapelli Zuchetti
Subcategoría: SOLIDARIDAD Y COLABORACIÓN	
5	Amalia García Vives
6	Humberto Jiménez Flores
7	José David Lagos Morales
8	Santos Mercedes Honorio Sánchez

Subcategoría: EFICIENCIA Y PROACTIVIDAD	
9	Víctor Vásquez Ysla
10	Jaime Cárdenas Pajuelo
11	Karen Carlota Alméstar Cárcamo
12	Dante Deudor Puente
13	Galo Grajeda
14	Iván Flores Díaz
15	Erick Muñoz Arce
16	César Augusto Olivo Valenzuela

Subcategoría: SERVICIO AL CIUDADANO	
17	Ivonne Mirelle, Murillo Pérez
18	Patricia del Rosario Garay Peña
19	Sheila Vargas Morales

Subcategoría: TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	
20	Antonio Herbas Quispe
21	Violeta De La Cruz Amasifuén

En la categoría Colectiva se reconocieron a dos áreas orgánicas por la implementación de buenas prácticas en la promoción del Código de Ética de la Función Pública, las cuales fueron:

1. Servicio de Administración Tributaria - SAT por la actividad: "Promoviendo el desarrollo de la ética en el SAT.
2. Gerencia de Fiscalización y Control - GFC por la actividad: "Programa de sensibilización interna y externa en valores y buen desempeño laboral en el cumplimiento del Código de Ética".

La ceremonia de premiación contó con la participación de más de 1000 trabajadores de la corporación municipal, lo cual es una señal evidente del compromiso del personal con el fortalecimiento de la gestión institucional y la alta valoración que recibió el concurso.

## 5. Video de promoción sobre el Código de Ética Pública

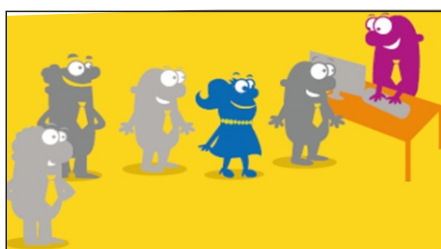
Un video es un medio de comunicación audiovisual que logra un impacto rápido en el público objetivo de una campaña de incidencia. En base a esta premisa, el grupo de trabajo a cargo de la campaña decidió producir uno para causar mayor y mejor empatía con las personas que trabajan en el Estado y la ciudadanía en general.

Para tal efecto, se buscó que el tono de la comunicación fuera emotivo e informativo a la vez y resalte el rol que debe cumplir la ética pública en la sociedad, reforzando la idea que el buen desempeño de los servidores públicos logra resultados positivos en la ciudadanía y el desarrollo del país.

El video posee efectos animados y utiliza un mensaje positivo y realista a la vez para destacar la importancia del Código de Ética de la Función Pública.

El guión expone el lado cálido, humano y comprometido de un servidor público con los mandatos del Código de Ética de la Función Pública, que sabe que todavía queda mucho trabajo por hacer para mejorar la función pública y lograr un mejor país para todos.

La Municipalidad Metropolitana de Lima visualiza el video en sus oficinas de atención a la ciudadanía. Además, está previsto distribuir el video en redes sociales, Internet y las entidades contrapartes del Programa Gobernabilidad e Inclusión de la GIZ.



Se elaboró un video de carácter emotivo sensorial, empleando elementos gráficos de la campaña de comunicación de la MML.



La protagonista es una niña cuyo padre es empleado público. En un sueño, ella es molestada por sus compañeros de colegio a causa del empleo del padre porque es relacionado con prácticas corruptas.

Su padre le cuenta que si bien existen algunos problemas, el Código de Ética de la Función Pública es una guía para mejorar su trabajo.



El video explica los principios, los beneficios y el resultado de la aplicación del Código de Ética de la Función Pública.

### 3

## Talleres de promoción de la ética pública

El fortalecimiento de capacidades de las personas que trabajan en el Estado es una tarea sustantiva para mejorar el desempeño de sus funciones. Para coadyuvar a la promoción de la ética pública y en respuesta a una solicitud de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Región Amazonas se realizaron talleres de capacitación para sus empleados públicos.

El objetivo de los talleres fue demostrar que el Código de Ética de la Función Pública es un instrumento normativo que regula de manera integral la conducta de los empleados públicos, toda vez que su orientación va más allá de la promoción de normas éticas porque los deberes que prescribe están basados en los principios democráticos de un Estado de Derecho.

La metodología aplicada abordaba de manera crítica situaciones relacionadas a conductas reñidas con los principios del Código de Ética de la Función Pública, mediante ejercicios de interpretación y decisión a partir de la visualización de imágenes. La dinámica de trabajo estaba orientada a la reflexión personal para usar la experiencia individual y desarrollar juicios e interpretaciones propias y compartirlas en plenaria. Además, se promovió el trabajo grupal como una actividad de intercambio de puntos de vista e interpretación colectiva.

El análisis y la discusión estuvieron orientados a reflexionar sobre porqué actuar conforme al Código de Ética de la Función Pública a partir de tres supuestos: i) es conveniente porque promueve un mejor clima laboral y la excelencia en el cumplimiento de funciones. ii) es bueno porque se obtiene reconocimiento de la función pública, promueve relaciones de solidaridad entre los compañeros de trabajo y lealtad a la institución en la cual se trabaja. iii) es un deber originado en la naturaleza de la función pública, porque el Estado está orientado al servicio de la ciudadanía.

Para difundir los contenidos del Código de Ética de la Función Pública se elaboró un tríptico con un resumen de los principios, los deberes y las prohibiciones. El material cuenta con un diseño alusivo a la Municipalidad Provincial de Chachapoyas para generar mayor empatía y apropiación en el público objetivo del taller.



Código de Ética de la Función Pública – Ley 27815		
Principios	Deberes	Prohibiciones
<p><b>RESPECTO</b> Actuar y conducirse de acuerdo al respeto de la Constitución y de la Ley, prestando con sus actos los servicios del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos en su propia función de acuerdo a lo dispuesto en el artículo para el mismo.</p> <p><b>INTEGRIDAD</b> Actuar con total honestidad y honradez, procurando satisfacer el interés general y el bienestar de la población o el interés personal obtenido por sí o por interpósita persona.</p> <p><b>EFICIENCIA</b> Brindar calidad en cada uno de los servicios a su cargo, procurando obtener una capacitación constante y permanente.</p> <p><b>CONFIANZA</b> Desarrollar como agente honesto, íntegro y honesto, la confianza en el país, el acceso y el servicio de la función pública. El servidor público debe proporcionar a sus funcionarios civiles, respecto a la moralidad, capacitación permanente para el debido cumplimiento de sus funciones.</p> <p><b>TRANSPARENCIA</b> De manera con autonomía en las acciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuir al fortalecimiento de los hechos.</p> <p><b>LEALTAD Y OBJETIVIDAD</b> Actuar con fidelidad y objetividad hacia todos los miembros de su institución, comprendiendo, por ende, que le imparte al servidor público el compromiso, en la medida que respalda los fundamentos del mismo y siempre que respete la moralidad de los actos de quienes se relacionan con los funcionarios a su cargo, tal como los principios de objetividad y equidad administrativa. Los que, dentro de primer en caso de conflicto del superior jerárquico de su institución.</p> <p><b>JUSTICIA Y RESPONSABILIDAD</b> Tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno de los que le son asignados, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.</p> <p><b>LEALTAD AL ESTADO Y AL SERVIDOR</b> El funcionario de confianza debe actuar de acuerdo a la Constitución y al Código de Derecho Orgánico de conformidad con los principios de hecho, en el caso de una emergencia o mandato de la función pública.</p>	<p><b>INDEPENDENCIA</b> Debe actuar con absoluta imparcialidad pública, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones, demostrando independencia a sus subordinados con personas, partidos políticos o instituciones.</p> <p><b>TRANSPARENCIA</b> Debe exponer los actos del servicio de manera transparente, esto implica que de los actos hechos en presencia del público y con conocimiento del conocimiento de toda persona natural o jurídica, el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.</p> <p><b>OBJETIVIDAD</b> Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de las que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le corresponden en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.</p> <p><b>CONFIANZA EN EL SERVIDOR PÚBLICO</b> Con respecto a un miembro del servicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar medidas de ningún tipo o tomar acciones alguna contra otros servidores públicos o otras personas.</p> <p><b>CONSERVACIÓN DEL BIEN PÚBLICO</b> Debe proteger y conservar los bienes del Estado, evitando utilizar los que le fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera incorrecta, otorgando su acceso, dominio o disposición, sin embargo, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales fueron tal o cual específicamente destinados.</p> <p><b>RESPONSABILIDAD</b> Todo servidor público debe desarrollar sus funciones con calidad y en forma íntegra actuando con pleno respeto a la función pública, ante situaciones de emergencia, el servidor público puede realizar a su vez los actos que por su naturaleza o necesidad no sean los estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellos resulten necesarios para mitigar, solucionar o superar las dificultades que se enfrenten.</p>	<p><b>MANTENER INTERÉS DE CONFLICTO</b> Mantener relaciones o aceptar situaciones en cuya contexta los intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.</p> <p><b>OSTENTAR VISIBILIDAD PÚBLICA</b> Ostentar o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otras personas al uso de su cargo, autoridad, influencia o equivalente de influencia.</p> <p><b>REALIZAR ACTIVIDADES DE PROSELITISMO</b> Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones y por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatas.</p> <p><b>ACCESIBILIDAD, USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA</b> Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece que pueda tener acceso a ella que, en condición o ejercicio del cargo que desempeña, si ésta permite el uso indebido de dicha información para el beneficio de algún interés.</p> <p><b>PREVENIR LAS ABUSIVAS Y/O ACCESAR</b> Ejercer presión, amenazas o acceso casual contra otros servidores públicos u subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o incluir a la institución de acciones indebidas.</p>



Se realizaron dos talleres de capacitación en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, que contaron con la participación activa de 19 funcionarios y 15 trabajadores municipales. El resultado más importante fue que los participantes identificaron los problemas de su entorno y formularon propuestas de solución a nivel personal e institucional para incidir en la mejora de su institución.



## 4

### Lecciones aprendidas

La experiencia de los concursos de premiación de buenas prácticas para promover el Código de Ética de la Función Pública tuvo muy buenos resultados en el fomento del comportamiento ético de los empleados públicos. En primer término, los concursos difunden y profundizan los conocimientos sobre principios, deberes y prohibiciones de la conducta del empleado público entre un gran número de personas. En segundo lugar, incentivan a los empleados públicos a interactuar, reflexionar y desarrollar instrumentos y mecanismos innovadores para impulsar el comportamiento ético dentro de su institución. Los participantes de un concurso no son sujetos pasivos de aprendizaje (discípulos que aprenden algo), solamente, sino actores que de forma proactiva se transforman en promotores del comportamiento ético dentro de su entidad. En tercer lugar, los concursos significan un reconocimiento público a los empleados que destacan en su iniciativa de promover la ética. En cuarto lugar, algunas buenas prácticas se han institucionalizado y constituyen estrategias permanentes de fomento del comportamiento ético.

Asimismo, se obtienen efectos positivos adicionales como crear conciencia sobre los déficits de comportamiento ético con lo cual se fomenta la aceptación y motivación hacia la conducta ética; y reforzar la autoestima de aquellas personas que se comportan éticamente aún cuando no sean premiadas.

Existen varios aspectos que deben ser considerados para producir resultados positivos de manera consistente. Cabe resaltar la práctica de la Secretaría de Gestión Pública de la PCM de institucionalizar los concursos mediante una resolución ministerial y elaborar términos de referencia para su realización. Igualmente, que la premiación sea efectuada por el Primer Ministro constituye una afirmación de la alta importancia política otorgada a la promoción del comportamiento ético. En el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se puede destacar la amplia difusión ex ante del concurso mediante afiches y mensajes electrónicos - pastillas éticas- y la premiación en presencia de un gran número de los servidores municipales. En ambos casos, la credibilidad del concurso se aumentó con la participación de representantes de la sociedad civil y la cooperación internacional en el jurado calificador.

Sin embargo, subsisten elementos que deben ser mejorados para lograr impactos más efectivos. Salvo la Municipalidad Metropolitana de Lima aún no se ha llegado al nivel subnacional. Los concursos pueden y deben ser replicados en los ámbitos territoriales de gobiernos regionales y las municipalidades más importantes del país. Respecto de las prácticas premiadas, algunas son de carácter temporal de campaña y otras son procesos o instrumentos de carácter permanente. Estos últimos requieren ser formalizados mediante una norma, ordenanza, etc. para formar parte permanente de la práctica institucional. Esta formalización sólo se ha dado en algunos casos.

En resumen se puede constatar que los concursos de buenas prácticas para la promoción del Código de Ética de la Función Pública comprobaron su aptitud para promover el comportamiento ético de los empleados públicos.





# Anexo N° 1

## 12 Fichas de sistematización de buenas prácticas sobre conducta íntegra en el Poder Ejecutivo

### 1. "Tu amigo Eticoso"

Es una aplicación informática desarrollada para fomentar el conocimiento sobre ética pública de una manera sencilla y amigable. Esta aplicación es instalada en las computadoras del personal. Su funcionamiento se activa cuando la computadora es encendida y aparece en la pantalla una caricatura denominada "Tu amigo Eticoso", formulando preguntas sobre el Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento. Estas preguntas deben ser respondidas para posibilitar que el usuario o la usuaria puedan seguir usando la computadora.

Esta herramienta ha sido desarrollada por la Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial del Ministerio de Defensa (CONIDA). Cada mes se elabora un reporte de cada usuario y usuaria y se premia a quienes obtuvieron los mejores resultados.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
1/2009	Aplicativo Informático "Tu amigo Eticoso" para el fomento del Código de Ética de la Función Pública.	Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial del Ministerio de Defensa (CONIDA).

#### Características o descripción de la Buena Práctica

- Es un software autoejecutable que se instala en una computadora. Su funcionamiento se activa mediante la puesta en marcha de la computadora, lo cual origina la aparición de la caricatura "Tu amigo Eticoso" en la pantalla. Esta caricatura formula una pregunta de selección múltiple relacionada al Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento.
- Seguidamente, si la respuesta es correcta aparece una caricatura feliz en señal de aprobación. Si la respuesta es falsa aparece una caricatura triste y la opción para visualizar la respuesta correcta habilitando la opción de salida.
- Una vez terminada la interacción con tu "Amigo Eticoso" se permite al trabajador iniciar su sesión en la PC.

La entidad puede de manera mensual obtener el récord de cada trabajador, lo que permite organizar actividades de premiación de los funcionarios más exitosos. Asimismo, se puede utilizar esta ocasión también para motivar a los funcionarios con resultados inferiores.

#### Objetivo

Fomentar el interés y conocimiento sobre la ética pública. Este objetivo se puede alcanzar mediante breves evaluaciones interactivas diarias y en forma amigable se premian los trabajadores que demuestren mayor conocimiento de la normativa.

### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

La actividad nace ante la percepción de un bajo interés en los servidores públicos en las normas sobre ética pública y la mala comprensión de tales normas. La práctica de Tu amigo Eticoso acerca a los trabajadores en forma creativa y participativa la norma.

La actividad fue premiada como mejor práctica en el concurso del fomento de la ética, impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros el año 2009.

### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- La implementación de la herramienta tomó aproximadamente cuatro semanas. En esta tarea intervino personal de la Secretaría General, de la Oficina de Tecnologías de la Información y de la Dirección Técnica de Capacitación de la Institución CONIDA.
- Algunos problemas de conexión se presentaron durante la implementación, para la cual la Oficina de Tecnologías de Información con el apoyo de la alta dirección de la entidad plantearon soluciones para su eficacia.
- La dificultad presentada fue la resistencia a la instalación del aplicativo de cierto grupo minoritario de funcionarios, la falta de interés en el uso e incluso algunos intentos para evitar la instalación del aplicativo en las PC. Este problema pudo ser resuelto con el decidido apoyo de la alta dirección.

### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Esta herramienta sirve al fortalecimiento de la ética en el servicio público de forma creativa, divertida y entretenida. Así, se fomenta el conocimiento mediante una herramienta de uso amigable, que genera interés en lugar de rechazo. La posibilidad de medir los resultados para evaluar el conocimiento, facilita la autoevaluación de cada usuario o usuaria. También se posibilita el uso de la tecnología de una manera amigable para generar emociones positivas y empatía en el personal.
- El aplicativo se instaló en el 90% de las computadoras de la Institución.
- El módulo de preguntas y respuestas se encuentra bajo revisión actualmente, de acuerdo a la información facilitada por CONIDA.
- Está pendiente culminar la interfase de administración de la base de datos que permitirá la evaluación de las respuestas de todo el personal.

### Lecciones aprendidas

El uso de tecnologías de información para fortalecer las capacidades en ética pública es una política apropiada y genera resultados positivos. En el caso de la herramienta "Tu amigo Eticoso" se trata de una herramienta que fomenta el conocimiento de las normas de una manera creativa y novedosa.

Por otro lado, las dificultades encontradas en la conectividad por el uso de la red interna de la institución concibieron soluciones como el uso de la opción de dominios para superar el problema de conectividad.

### Posibilidad de réplica

Considerando la diversidad de sistemas y lenguajes utilizados en las diferentes entidades de la administración pública, la práctica puede tener posibilidad de réplica siempre que se cuente con las siguientes condiciones:

#### SERVIDOR

- Con soporte para PHP, My SQL
- Base de datos My SQLPC
- Sistema Operativo Windows XP
- Pertenecer a un dominio Windows
- Instalación previa de Flash Player 9

### Impacto obtenido

La institución CONIDA todavía no ha obtenido mediciones efectivas que permitan evaluar el impacto.

## 2. Campaña “Ponte el Guante Blanco”

Es una campaña de difusión del Código de Ética, que consiste en una presentación itinerante de un grupo de mimos que visitan a los trabajadores y trabajadoras en sus oficinas para invitarles a leer el Código de Ética. Los mimos interpretan un guión desarrollado previamente para finalizar su acto, haciendo entrega a cada persona de un guante blanco. Este elemento simboliza la ética en la administración pública.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
2/2009	Campaña “Ponte el Guante Blanco”	Ministerio de la Producción

### Características o descripción de la Buena Práctica

- La Campaña "Ponte el Guante Blanco" fue realizada por un grupo de mimos (teatro no convencional) que consiste en una visita sorpresa a todas las oficinas del Ministerio de la Producción, con el objetivo de invitar a los trabajadores y las trabajadoras a la lectura del Código de Ética de una manera divertida.
- Previamente el Grupo de Trabajo del Ministerio de la Producción definió los temas del Código de Ética a difundir y elaboró un guión para la interpretación por el grupo de mimos. Para realizar la campaña, con el apoyo de la Alta Dirección se dispuso que todas las oficinas realicen un breve alto de sus labores para prestar atención al grupo actoral.
- Se distribuyó un díptico con el Código de Ética y un diploma con el mensaje ¡TÚ ERES LA DIFERENCIA! LA MEJOR EMPLEADA PÚBLICA O EL MEJOR EMPLEADO PÚBLICO entregando un guante blanco a cada trabajador o trabajadora. La iniciativa fue difundida en una galería de fotos y videos en el enlace del Grupo de Ética del Portal Institucional.

<b>Objetivo</b>
Interiorizar los principios de la ética de manera directa, divertida y participativa a todos los trabajadores de cada una de las oficinas del Ministerio de Producción. Asimismo, la campaña se dirigió a las oficinas descentralizadas y logró la participación del titular de la entidad y la Alta Dirección del ministerio.
<b>Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)</b>
Con Resolución Secretarial N° 024-2009-PRODUCE/SG el Ministerio de la Producción crea un Grupo de Trabajo encargado de promover el Código de Ética de la Función Pública. Esta Resolución está basada en la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, que establece "Lineamientos para la Promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo". Asimismo esta directiva promueve la conformación de este tipo de grupos de trabajo para la promoción de actividades.
<b>Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas</b>
<p>Esta práctica fue puesta en marcha durante el año 2009 en base a un plan de trabajo. El Grupo de Trabajo elaboró un plan para promover las normas que regulan la ética pública. Este plan incluyó la presentación previa del grupo actoral para modular y enfatizar los temas a priorizar y el desarrollo de un guión bajo pautas preestablecidas.</p> <p>La práctica fue presentada al concurso impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2009 y obtuvo el segundo lugar.</p>
<b>Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Involucramiento de las autoridades en la implementación de la práctica. Los directivos del ministerio asumieron el compromiso de trabajar para fortalecer la ética en la institución.</li> <li>• Participación activa de todos los trabajadores de una manera creativa y divertida.</li> </ul>
<b>Lecciones aprendidas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para optimizar la eficiencia de la gestión institucional, resulta relevante considerar en las actividades de fortalecimiento de capacidades del personal, a las normas que regulan la ética pública.</li> <li>• La utilización de mecanismos y estrategias creativas para motivar el interés del personal en la ética pública, genera resultados positivos.</li> <li>• Es importante realizar actividades de sensibilización de forma permanente. Así, se puede lograr resultados en la recuperación de los principios y valores del Código de Ética en el personal y generar legitimidad de sus acciones.</li> </ul>

#### Posibilidad de réplica

La actividad "Ponte el Guante Blanco" es una buena práctica que puede ser replicada en cualquier sector y nivel de gobierno. Ello sobre todo porque es fácil de implementar y no genera mayores costos institucionales, incluso puede participar personal de la misma entidad con habilidades actorales.

#### Impacto obtenido

- Captar la atención de los trabajadores de la entidad de una manera divertida y amena.
- Fidelizar a los trabajadores para interiorizar por diferentes medios los valores, principios y deberes éticos.

### 3. Materiales impresos para la promoción y difusión de la ética pública del Ministerio de la Mujer

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) elaboró impresos y materiales de uso cotidiano por el personal con la finalidad de sensibilizar y promover una cultura de principios y valores éticos.

Así, se confeccionaron: cuadernillos de trabajo con los contenidos del Código de Ética de la Función Pública al pie de cada página, y pad mouse con impresos de las normas de conducta.

Nº	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
3/2009	Confección de Materiales de Promoción y Difusión	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)

#### Características o descripción de la Buena Práctica

La práctica consiste en la elaboración de material de promoción y difusión como afiches, carpetas, pad mouse y cuadernillos de trabajo (como material de merchandising). Los contenidos refieren a las normas que regulan la ética de la función pública. Este material se entrega al personal de manera periódica y en eventos organizados por la Institución. Así, en el cuadernillo de trabajo se incorporó al pie de cada hoja extractos del Código de Ética de la Función Pública que se relacionan a los principios, deberes y prohibiciones del servidor público. También en el pad mouse se incorporaron las normas de conducta de la institución.

#### Objetivo

Sensibilizar al personal de la Institución a través de materiales de promoción y difusión a fin de incrementar el nivel de conocimiento de las normas relacionadas a la Ética de la Función Pública. Con ello se refuerza la cultura y conducta ética del personal.

#### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- La iniciativa de la práctica se genera por el escaso conocimiento de las normas que regulan el comportamiento ético del servidor público.
- El MIMDES cuenta con una Comisión de Ética y Transparencia - CET que impulsa el cumplimiento de las normas que regulan la materia relacionado a la promoción y difusión del Código de Ética de la Función Pública.
- La práctica fue presentada al concurso impulsado por la PCM del año 2009 y obtuvo el tercer lugar.

#### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- Desde Julio de 2009 se inicia su implementación. Mensualmente se ha entregado los materiales a personal de la sede central, Programas Nacionales y Comisión Nacional de Discapitados-CONADIS y también en todo evento realizado por la CET-MIMDES.
- A fin de fortalecer la iniciativa y darle continuidad a la práctica se ha pedido a los jefes de Lima y Provincia que efectúen la réplica y difusión del personal a su cargo.
- Se confeccionaron dos millares de materiales impresos a un costo aproximado de S/. 4,500.00 (Cuatro Mil Quinientos y 100/00 Nuevos Soles).

#### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Se ha logrado incrementar el nivel de conocimiento del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento.
- Se ha identificado una progresiva disminución de denuncias formuladas por el público usuario contra los servidores de la Institución.

#### Lecciones aprendidas

Los materiales de oficina de uso cotidiano resultan muy eficaces para la difusión permanente de las normas que regulan la ética pública.

#### Posibilidad de réplica

Como modelo de buena práctica constituye una actividad con posibilidad de réplica en cualquier sector y nivel de gobierno.

#### Impacto obtenido

La práctica fue institucionalizada en el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, con Resolución Ministerial N° 059-2009-MIMDES que dispone la promoción de las Normas de Conductas del Personal del Sector MIMDES.

#### 4. Concurso entre áreas "Pupiletras Gigante de Buenas Prácticas"

El pupiletras es un juego que consiste en identificar en una hoja llena de letras sueltas de tamaño A3 frases y / o palabras. Las palabras están relacionadas a los contenidos del Código de Ética de la Función Pública. El juego se realiza mediante un concurso entre todas las áreas de la entidad, cuyos responsables lo reciben para que lo desarrollen en un trabajo conjunto con el equipo de su oficina.

Nº	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
4/2009	Pupiletras Gigante "Nuestras Buenas Prácticas en OSITRAN"	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público (OSITRAN), adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros.

##### Características o descripción de la Buena Práctica

Es un juego que consiste en descubrir un número determinado de frases (30 a 35 frases) y/o palabras relacionadas al Código de Ética de la Función Pública, las cuales están relacionadas a los principios, deberes y prohibiciones, incentivos, sanciones y otros.

Se hace entrega a cada responsable de área un "Pupiletras Gigante" (tamaño A3) para ser trabajado por todo el equipo bajo ciertos requisitos preestablecidos:

- Participación del equipo en la búsqueda de frases
- Que se encuentren todas las frases de búsqueda
- Entrega en la fecha establecida
- Entrega de una propuesta del título y del mensaje que recibieron.

Se habilita un buzón para el depósito de los pupiletras gigantes.

##### Objetivo

Difundir, sensibilizar e internalizar los valores establecidos en el Código de Ética de la Función Pública, al interior de la Entidad.

##### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- OSITRAN contempló en su marco estratégico al 2016 un objetivo denominado "Fortalecer el compromiso de los colaboradores". Este objetivo contiene la interiorización de los valores éticos a la función pública, como la integridad, transparencia para el desempeño eficaz y eficiente de la gestión y propiciando la ética. Así logran impactos positivos para la entidad y sociedad.
- Además, se consideraron actividades que respondieran a mecanismos que aseguren que los colaboradores no incurran en las prohibiciones e incompatibilidades funcionales.
- Esta buena práctica fue presentada al concurso sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública. El concurso fue impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros.

<p><b>Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La práctica se ha desarrollado desde octubre del 2009. La frecuencia del juego es mensual. El alcance de la práctica es para todo el personal.</li> <li>• El costo de la práctica fue bastante económico, ascendió a la suma de S/. 200.00 (Doscientos Nuevos Soles).</li> </ul>
<p><b>Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal motivado a participar en las actividades.</li> <li>• Compromiso del personal en poner en práctica los valores y principios en su quehacer diario de sus funciones.</li> <li>• Personal de la entidad tiene mayor conocimiento de las normas que regulan el comportamiento ético al ejercer la función pública.</li> </ul>
<p><b>Lecciones aprendidas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso de mecanismos lúdicos para motivar el interés del personal en las normas que regulan la conducta de los servidores públicos, ayuda a lograr buenos resultados,</li> <li>• Desarrollar prácticas de esta naturaleza integra al personal y propicia el trabajo en equipo. Así se genera un mejor clima laboral.</li> </ul>
<p><b>Posibilidad de réplica</b></p> <p>Como modelo de buena práctica constituye una actividad con posibilidad de réplica en cualquier sector y nivel de gobierno.</p>
<p><b>Impacto obtenido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se lograron los objetivos previstos, mediante la incorporación de las actividades en los planes operativos institucionales.</li> <li>• Han disminuido los hallazgos y observaciones en las auditorías de los procesos centrales, estratégicos y de apoyo, realizados por el sistema de gestión de calidad.</li> </ul>

## 5. "Pelota Rodante: Difundiendo Valores"

Es un juego lúdico que consiste en hacer rodar una pelota gigante por las oficinas de la institución, para que el personal escriba sobre ella un valor ético que deba ser rescatado en la entidad. Este juego se inicia en el campeonato de fútbol que se organiza periódicamente y recibe gran concurrencia, asegurando así convocatoria y difusión de la actividad. Luego se traslada la pelota a las oficinas de la entidad y también al gimnasio laboral que se realiza tres veces por semana.



Esta actividad es organizada por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público (OSITRAN),

Nº	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
5/2009	Pelota Rodante: "Difundiendo Valores"	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público (OSITRAN), adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros.

#### Características o descripción de la Buena Práctica

- Es una actividad lúdica, que consiste en usar una pelota gigante para difundir los valores que impulsa el Código de Ética de la Función Pública.
- A través de una pelota gigante, todos los colaboradores de la institución escriben un valor. Esta pelota está siempre en movimiento en todas las áreas de la entidad.
- El juego se inicia junto con los entrenamientos para el campeonato de fútbol relámpago que organizan las áreas y gerencias internamente. La pelota es llevada al local deportivo y ahí todos los colaboradores escriben los valores que creen se debe rescatar en la entidad.
- Luego la pelota es trasladada al local institucional y va rodando de área en área, con la finalidad que todos estén informados del juego y puedan añadir valores. La pelota se queda en cada área un promedio de 2 días.
- Otro espacio utilizado para la práctica, es el Gimnasio Laboral que impulsa la entidad tres veces por semana. Durante los diez minutos que dura la gimnasia la pelota rueda por los participantes.
- Al término de esta actividad la entidad ha logrado recoger valiosa información para desarrollar mecanismos orientados a mejorar el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.

#### Objetivo

Difundir, sensibilizar e internalizar los valores establecidos en el Código de Ética de la Función Pública, al interior de la Entidad.

#### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- OSITRAN contempló en su marco estratégico al 2016 un objetivo denominado "Fortalecer el compromiso de los colaboradores". Este objetivo contiene la interiorización de los valores éticos a la función pública, como la integridad, transparencia para el desempeño eficaz, eficiente. Así logran impactos positivos para la entidad y sociedad.
- A su vez consideraron actividades que respondieran a mecanismos que aseguren que los colaboradores no incurran en las prohibiciones e incompatibilidades funcionales.
- Esta buena práctica fue presentada al concurso sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública. El concurso fue impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros.

<b>Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La práctica se ha desarrollado desde Octubre del 2009. La frecuencia del juego es mensual. El alcance de la práctica es para todo el personal.</li><li>• El costo de la práctica fue bastante económico, ascendió a la suma de S/. 50.00 (cincuenta Nuevos Soles)</li></ul>
<b>Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se ha motivado al personal mediante la aplicación de las ideas propuestas para promover los valores éticos en la entidad, sobre todo porque estos valores contribuyen a mejorar el clima organizacional.</li><li>• Se ha logrado sensibilizar y familiarizar a los colaboradores de la entidad en el conocimiento y aplicación de las normas que regulan el comportamiento ético de la función pública.</li></ul>
<b>Lecciones aprendidas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Las actividades lúdicas que implican la interacción de un grupo numeroso de personas, pueden generar ideas innovadoras para fomentar los valores éticos en una entidad y contribuir a la mejora del clima organizacional.</li><li>• Fomentar actividades para recuperar los principios y valores en el personal de una entidad pública, redundan en el fortalecimiento y la legitimidad de la gestión pública.</li></ul>
<b>Posibilidad de réplica</b>
Debido a su bajo costo y fácil implementación constituye un modelo de buena práctica con posibilidad de réplica en cualquier sector y nivel de gobierno.
<b>Impacto obtenido</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se incorporaron las actividades en los planes institucionales y se lograron los objetivos previstos.</li><li>• Han disminuido los hallazgos y observaciones en las auditorías a los procesos centrales, estratégicos y de apoyo, ejecutadas por el sistema de gestión de calidad.</li><li>• Se ha involucrado a los familiares de los colaboradores en las actividades, fomentando una mejor integración y mayor identidad corporativa del personal.</li></ul>

## 6. "Lienzo del Compromiso de las buenas prácticas"

Esta práctica se trata de un lienzo que sirve de papelógrafo, en el cual cada trabajador o trabajadora de la institución escribe sus compromisos respecto de los contenidos del Código de Ética de la Función Pública. El lienzo fue instalado en una zona de obligatorio paso del personal de la entidad, que fue aprovechado por la entidad para propiciar la participación de todo el personal.

Asimismo, sirvió de base para implementar una campaña personalizada, denominada "Me comprometí y debo cumplir", en la cual se remitía lecturas cortas junto con los compromisos asumidos a cada persona, para propiciar la reflexión e impulsar el cumplimiento. La práctica fue implementada por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público (OSITRAN), adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros.

Nº	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
6/2009	Lienzo del compromiso de las buenas prácticas	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transportes de Uso Público (OSITRAN), adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros.

### Características o descripción de la Buena Práctica

- En un Lienzo de 1.5 m de largo por 1 m de ancho, ubicado en un lugar estratégico de la entidad, al costado del reloj marcador de ingreso, cada trabajador escribe un compromiso que debe estar relacionado con los contenidos del Código de Ética de la Función Pública. Debe colocar su nombre y su firma.
- Un ejemplo de inscripción podía leerse así: Yo María Ugaz, me comprometo a mejorar la calidad de mis funciones y actuar con rectitud y honradez.
- Estos compromisos sirven de insumo para la campaña "Me comprometí y debo cumplir" que organiza posteriormente la entidad. En la campaña, se exhiben los compromisos en las vitrinas de la entidad y son enviados vía correo electrónico a cada colaborador, recordándoles el compromiso firmado en el lienzo. Los mensajes son de carácter personalizado e incluyen lecturas cortas relacionadas a los compromisos asumidos.

### Objetivo

Difundir, sensibilizar e internalizar los valores establecidos en el Código de Ética de la Función Pública, al interior de la Entidad.

<b>Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• OSITRAN contempló en su marco estratégico al 2016 un objetivo denominado "Fortalecer el compromiso de los colaboradores". Este objetivo contiene la interiorización de los valores éticos a la función pública, como la integridad, transparencia para el desempeño eficaz, eficiente. Así logran impactos positivos para la entidad y sociedad.</li><li>• A su vez se consideraron actividades que respondieran a mecanismos para asegurar que los colaboradores no incurran en prohibiciones o incompatibilidades funcionales.</li><li>• Esta buena práctica fue presentada al concurso sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública. El concurso fue impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros.</li></ul>
<b>Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La práctica se efectuó en diciembre del año 2009 y fue programada para ser realizada con una frecuencia anual. En base a los resultados de esta práctica se Luego el resultado de esa actividad fue utilizada para el siguiente año, dando continuidad a la práctica.</li><li>• El costo de la práctica fue bastante económico, ascendió a la suma de S/. 150.00 (Ciento cincuenta) Nuevos Soles.</li></ul>
<b>Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso del personal en poner en práctica los valores y principios en su quehacer diario de sus funciones.</li><li>• Sensibilizar y familiarizar a los colaboradores de la entidad en el conocimiento y aplicación de las normas que regulan el comportamiento ético al ejercer la función pública.</li></ul>
<b>Lecciones aprendidas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La aplicación de mecanismos creativos motiva al personal de una entidad pública para lograr una mejor aceptación de sí mismos y comprender mejor su rol en la institución y en la sociedad.</li><li>• Esta clase de actividades mejora el conocimiento de los servidores públicos sobre los temas de la ética pública.</li></ul>
<b>Posibilidad de réplica</b>
Como modelo de buena práctica constituye una actividad con posibilidad de réplica en cualquier sector y nivel de gobierno.
<b>Impacto obtenido</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se han logrado los objetivos por medio de la incorporación de las actividades en los planes institucionales.</li><li>• Se ha logrado disminuir el número de hallazgos y observaciones en las auditorías de los procesos centrales, estratégicos y de apoyo, que son realizadas por el sistema de gestión de calidad de la entidad.</li></ul>

## 7. Sistema Único de Denuncias

Es un aplicativo informático que sirve para formular denuncias en línea sobre posibles actos de corrupción e inconducta funcional. Este aplicativo permite incluir medios probatorios y acepta denuncias anónimas. Tiene como objetivo principal, facilitar el proceso de formulación de denuncias a los usuarios de una entidad pública y su personal y la vez mejorar la calidad de atención de denuncias en la institución.

Este sistema ha sido desarrollado por funcionarios del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES).

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
1/2010	Sistema Único de Denuncias de la Comisión de Ética y Transparencia - (SUD - CET)	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)

### Características o descripción de la Buena Práctica

El SUD-CET es un mecanismo electrónico de registro y consulta en línea sobre denuncias de posibles actos de corrupción e inconducta funcional. Permite a los usuarios realizar sus denuncias mediante cualquier navegador de Internet. El sistema admite denuncias anónimas y contiene tres módulos:

1. Es el formulario electrónico para la denuncia donde adicionalmente se puede adjuntar medios probatorios;
2. En este módulo se puede realizar el seguimiento de la denuncia.
3. En este módulo el usuario puede ingresar comentarios y/o sugerencias sobre el uso y acceso del sistema.

### Objetivo

- Mejorar la calidad de atención del denunciante.
- Fomentar una cultura de denuncia entre los servidores públicos y ciudadanía usuaria del Sector MIMDES.
- Promover el uso de las nuevas tecnologías para la recepción y seguimiento de las denuncias presentadas por los servidores públicos y ciudadanía usuaria del Sector MIMDES.
- Proveer al denunciante de información necesaria que le permita identificar que actos pueden ser denunciados y mecanismos para efectuarlo.

#### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- El MIMDES contaba con cuatro formas para recibir denuncias: presencial, escrita, electrónica o vía teléfono. Sin embargo, el formato electrónico no brindaba la posibilidad de adjuntar medios probatorios para sustentar una denuncia debido a que contaba con un formulario tipo formato y no un programa y/o sistema.
- Además, no se brindaba la posibilidad de hacer seguimiento de la denuncia en línea.
- Esta buena práctica fue presentada al concurso sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública, impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros.

#### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- El proyecto se planificó, diseñó y desarrolló en el año 2010. Está basado en un diagnóstico previo realizado con usuarios internos y externos. En noviembre del 2010 se realizó la etapa de implementación y prueba de la primera versión del sistema en el Portal Web del MIMDES.
- El desarrollo del aplicativo no demandó costo alguno a la entidad porque fue desarrollado por el propio personal de la Institución como adición a sus funciones. No obstante, debido a la recarga de labores, tuvo retrasos en su puesta en marcha y publicación.

#### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Implementación en el portal web institucional de la primera versión del Sistema Único de Denuncias (SUD-CET).
- Se había previsto que en mayo del año 2011, se implemente la segunda versión del sistema con el objetivo de perfeccionar su funcionamiento para ampliar el objetivo y metas trazadas.

#### Lecciones aprendidas

- La implementación de la primera versión del SUD-CET ha revelado la necesidad de implementar una guía multimedia que explique el procedimiento para efectuar una denuncia.
- Toda entidad pública debe brindar facilidades al público usuario para la formulación de denuncias. Mediante el uso de herramientas informáticas se ofrece un canal para realizarlas sin tener que apersonarse a la institución y además se garantiza el anonimato y facilita el ofrecimiento de medios probatorios.

#### Posibilidad de réplica

La presente actividad constituye un modelo de réplica a todo tipo de sector y nivel de gobierno. No obstante, requiere de evaluación de los sistemas informáticos de cada entidad para verificar su compatibilidad con el mecanismo electrónico.

### Impacto obtenido

- Esta práctica cuenta con un sistema gratuito e innovador al servicio del usuario, confidencial, con posibilidad de hacer seguimiento en línea.
- El usuario posee mayor conocimiento sobre las denuncias y los requisitos que requiere para su formulación. La disminución de denuncias que no competen a la Comisión de Ética del MIMDES demuestra esta afirmación.
- El aplicativo presenta un instructivo de orientación al usuario, indicando los hechos que pueden ser materia de denuncia y los mecanismos a utilizar.

## 8. Plan para la Promoción de la Ética, Transparencia y Lucha contra la corrupción

Se trata de un documento que contiene objetivos concretos, metas e indicadores de desempeño. Contempla actividades para la promoción de la ética, transparencia y lucha contra corrupción, que responden a las metas institucionales. El plan tuvo como objetivos lograr una asignación presupuestal para garantizar el cumplimiento de las metas institucionales formuladas en el plan. Y medir el desempeño de la gestión de la entidad pública orientada a la lucha anticorrupción.

Nº	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
2/2010	Plan para la promoción de la ética, transparencia y lucha contra la corrupción	Ministerio de Salud (MINSA)

### Características o descripción de la Buena Práctica

- El Ministerio de Salud elaboró un documento, que contiene la planificación de actividades institucionales que cuentan con objetivos concretos para la lucha anticorrupción en la institución.
- El documento fue denominado como Plan e incluye Metas e Indicadores de Desempeño que están articulados a las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento y al Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción, para la promoción de la ética y transparencia.

### Objetivos

- Promover una gestión pública eficiente, transparente y participativa para que la gestión esté orientada al acceso integral de salud de las personas y erradicación de la corrupción.
- Fortalecer el sistema de transparencia y de acceso a la información pública en salud.
- Institucionalizar la práctica del buen gobierno, la ética y transparencia de la administración pública en salud. El logro es la participación de los actores externos y usuarios en la promoción de la transparencia en el MINSA.

### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- La corrupción es un problema de sistemas que requiere de soluciones integrales, con control permanente y responsabilidades compartidas (Estado y sociedad civil). El MINSA se propuso desarrollar medidas articuladas y alineadas a la política Anticorrupción regulada por el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y el Plan Nacional Anticorrupción.
- El MINSA asume un compromiso de combatir cualquier acto de corrupción que pudiera existir en el sector salud, tanto a nivel central, como en hospitales, institutos o establecimientos de salud. Mediante Resolución Ministerial N° 427-2009/MINSA, del 24 de Junio de 2009 se conforma el Grupo de Trabajo como una herramienta para el cumplimiento y ejecución de la política anticorrupción en el sector salud. El objetivo de este Grupo de Trabajo fue formular el Plan del Ministerio de Salud, para la promoción de la ética, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- La práctica fue presentada al concurso impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2010, obteniendo el segundo lugar.

### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

El proceso de elaboración del Plan se inicia en Junio de 2009 con la conformación del Grupo de Trabajo. El grupo está encargado de formular el Plan del Ministerio de Salud, para la promoción de la ética, transparencia y Lucha contra la Corrupción y se aprueba el 03 de Mayo 2010. Su elaboración no tuvo costo para la Institución.

### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Aprobación del Plan mediante Resolución Ministerial N° 384-2010/MINSA, con fecha 03 de Mayo 2010, institucionalizando la práctica.
- Se realizaron 23 talleres de capacitación en transparencia y acceso a la información pública, sobre el portal institucional y ética pública a nivel nacional. Para el año 2011, esta actividad ha sido considerada como un indicador de desempeño, lo cual garantiza su ejecución.
- Implementación del sistema de atención a solicitudes de Acceso a la información pública.
- Creación de 34 páginas webs institucionales de las Unidades Ejecutoras del MINSA.
- Se ha creado el buzón de denuncias por corrupción. Las denuncias formuladas vienen siendo analizadas por la Oficina de Control Institucional del ministerio.
- Desarrollo del Sistema Web, denominado BIM-ON LINE que trabaja en línea con el Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF del Ministerio de Economía y Finanzas, permitiendo a proveedores hacer el seguimiento al trámite de sus pagos.



### Lecciones aprendidas

- Con el desarrollo de acciones preventivas de lucha contra la corrupción y la implementación de mecanismos integrales e institucionalizados, se fortalece la gestión pública institucional y se genera la legitimidad de sus acciones.
- Para optimizar la eficiencia de la gestión institucional es relevante considerar el fortalecimiento de capacidades del personal. Para ello, el MINSA ha realizado coordinaciones con entidades formadoras de personal de la salud, tanto públicas como privadas. En virtud de estas coordinaciones se incorporaron en sus planes curriculares, cursos sobre valores, ética y transparencia con carácter obligatorio y como parte de la formación académica.

### Posibilidad de réplica

Como modelo de buena práctica constituye una actividad con posibilidad de réplica en términos generales. No obstante, la presente práctica está orientada al sector salud, puede ser replicada siempre que se adecúe a las funciones propias de cada entidad.

### Impacto obtenido

- En relación al Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Salud se logró la eliminación de 1 procedimiento. Se han simplificado 6 requisitos de diversos procedimientos, se redujeron 29 derechos de pago y se establecieron 2 trámites gratuitos. Este instrumento de gestión fue modificado mediante el Decreto Supremo N° 002-2010-SA y Decreto Supremo N° 004-2010-SA.
- Con el sistema BIM-ON LINE se ha logrado reducir los costos y el tiempo invertido en el seguimiento del trámite de pago a proveedores.
- El permanente control de los procesos internos ha facilitado la detección de cuellos de botella en su flujo.

## 9. Pacto Ético Forestal

Es un mecanismo que consiste en la suscripción de un documento que contiene compromisos éticos entre los actores involucrados. Tiene como objetivo garantizar la conservación y el aprovechamiento sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre, así como la preservación del medio ambiente.

Es una iniciativa impulsada por el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR como estrategia para afrontar un grave problema que surgió por las concesiones forestales. Estas concesiones se realizaron debido a la falta de conocimiento de las comunidades nativas sobre el rol del Estado, las políticas para reducir los niveles de deforestación y la falta de confianza en las instituciones, entre otros argumentos. Estos compromisos se suscribieron en las regiones de Loreto, San Martín y Ucayali.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
3/2010	Pacto Ético Forestal	Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre (OSINFOR), adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros.

**Características o descripción de la Buena Práctica**

La práctica consiste en la suscripción de un documento denominado "Pacto Ético Forestal", promovido por el OSINFOR y asumido como un compromiso ineludible e irrenunciable por autoridades locales, regionales y nacionales. Además se adscribieron las comunidades nativas, concesionarios forestales, empresarios madereros, medios de comunicación y representantes de la sociedad civil organizada en diversas regiones del Perú.

El compromiso asumido se refiere al estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones contemplados para el concedente y el concesionario forestal, partes de un contrato de concesión, en los títulos habilitantes otorgados por el Estado.

**Objetivos**

- Garantizar la conservación y el aprovechamiento sostenible del Patrimonio Forestal y de Fauna Silvestre de la Nación
- Preservar el medio ambiente reduciendo los niveles de deforestación.
- Reconocer la importancia del fortalecimiento de los principios y valores éticos de los actores forestales.

**Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)**

- El Perú con 78.8 millones de hectáreas de bosques naturales se encuentra en el segundo lugar en extensión de bosques naturales en Sudamérica y en el noveno lugar a nivel mundial. Sin embargo, la falta de conocimiento de los concesionarios forestales y comunidades nativas sobre las acciones del Estado para gestionar los bosques, sumado a la falta de confianza en las instituciones del Estado hizo imposible un manejo sostenible del bosque. Ello incidió en los niveles de pobreza de esos sectores.
- Las comunidades nativas tenían una imagen negativa de la participación del Estado en la supervisión y fiscalización de los recursos forestales y de fauna silvestre, porque generalmente obtenían una respuesta hostil y violenta hacia ellos.
- Diferentes factores impulsaron la iniciativa de la práctica para suscribir un pacto ético forestal:
  - o la cultura de informalidad y crisis de valores que afecta al sector forestal.
  - o la necesidad de impulsar iniciativas hacia un desarrollo sostenible de los recursos forestales y fauna silvestre.
  - o el afán de reducir los niveles de deforestación que en los últimos ocho años han causado la pérdida de siete millones de hectáreas de bosques en el Perú.
- La práctica fue presentada al concurso impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2010, obteniendo el tercer lugar.

### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- El proyecto se planteó entre los meses de Julio del año 2009 y Julio del año 2010.
- Entre Junio y Septiembre del año 2010 se realizó la etapa de implementación y difusión de la iniciativa.
- A la fecha se encuentra en etapa de expansión de la práctica.
- No demandó costo alguno a la entidad.
- Entre las dificultades para su implementación tenemos:
  - o la desconfianza existente en las comunidades nativas hacia el Estado.
  - o la falta de instrumentos de gestión de OSINFOR (Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones), por ser una entidad de reciente creación.
  - o las condiciones climatológicas adversas para el traslado hacia las concesiones, los permisos y autorizaciones.
  - o dificultad en el acceso a las zonas por las condiciones geográficas de la selva limitó una implementación más ágil.

### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Se suscribieron Pactos Éticos Forestales en los meses de Julio, Agosto, y Septiembre del año 2010 en: Región Loreto (Iquitos), Región San Martín (Tarapoto) y Región Ucayali (Pucallpa).
- Se ha logrado que desde la creación de OSINFOR (Junio 2009) hasta finalizar el año 2010 se efectuaran 956 supervisiones a concesiones forestales.
- Diversas poblaciones indígenas participan como veedores de las supervisiones que realiza OSINFOR a las concesiones forestales, obtienen permisos y autorizaciones por comunidades nativas para el aprovechamiento sostenible de los bosques.

### Lecciones aprendidas

- El compromiso asumido a través de la suscripción del pacto ético forestal coadyuva a recuperar entre las personas los valores y la moral perdida en afanes políticos y empresariales. Así se logran un desarrollo sostenible en una sociedad más justa y fraterna.
- La sinergia entre las comunidades nativas, los concesionarios forestales, la sociedad civil organizada y el Estado es un factor imprescindible para llevar a cabo una gestión efectiva y racional de los recursos forestales y de fauna silvestre.
- Las campañas de sensibilización sobre manejo forestal sostenible, los beneficios del consumo de madera de origen legal y los daños y perjuicios de la tala y comercio ilegal de madera deben realizarse de manera permanente en toda la selva peruana y en el norte del país, donde existe una gran extensión de bosques secos.

**Posibilidad de réplica**

- Como modelo de buena práctica orientado al sector forestal, constituye una actividad de réplica en otras ciudades de la Amazonía. OSINFOR cuenta con una base de datos amplia con información de comunidades nativas, concesionarios forestales y la sociedad civil organizada en cada región.
- En sectores como minería y pesca esta práctica también puede ser replicada, considerando que el Estado otorga concesiones en diversas áreas relacionadas a los recursos naturales.
- Es un modelo de buena práctica que puede generar compromisos y alianzas con actores involucrados en las actividades económicas y de responsabilidad social en lugares de difícil acceso para el Estado.

**Impacto obtenido**

- Se esperaba que la práctica favoreciera a más de quinientas mil personas, cuyo sustento depende del sector forestal, pero el mayor impacto se ha dirigido a toda la humanidad en su conjunto, debido a que el cuidado y la conservación de los bosques aseguran la preservación de la biodiversidad y la Amazonía como pulmón de la Tierra.
- Se ha logrado que 2'610,685 hectáreas de bosques tengan un manejo sostenible, según información entregada por OSINFOR.
- En el año 2010 el Perú exportó madera por 167,7 millones de dólares (8.3% más que en el año 2009).
- A partir de la suscripción del Pacto Ético Forestal se han desarrollado acciones conjuntas para detener la depredación de los recursos forestales.

**10. Boletín electrónico "Ética y Transparencia"**

Se trata de un medio de información virtual creado como un espacio de comunicación y de información a usuarios del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) y de su personal, con la finalidad de difundir contenidos que motiven y sensibilicen en temas de ética pública, transparencia, acceso a la información pública, vigilancia ciudadana, calidad de atención, lucha contra la corrupción, entre otros. Su publicación es bimensual.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
4/2010	Boletín Electrónico "Ética y Transparencia"	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)

### Características o descripción de la Buena Práctica

- Es un instrumento informático de difusión, pensado como un espacio de información y comunicación con el personal y usuarios de la Institución. Fue creado para sensibilizar e incentivar la observancia del Código de Ética de la Función Pública y fomentar una cultura ética en el MIMDES. El boletín contiene encuestas, cuentos éticos, consejos éticos, reflexiones, frases célebres y eventos importantes.
- Se abordan temas en materia de transparencia, acceso a la información, neutralidad política, vigilancia ciudadana, calidad de atención, lucha anticorrupción entre otros. Cabe destacar entre las secciones la nota editorial que es elaborada por la máxima autoridad de la Institución. La publicación bimensual se realiza en el Portal Institucional del MIMDES ([www.mimdes.gob.pe](http://www.mimdes.gob.pe)).

### Objetivo

Generar un espacio de comunicación con el personal y usuarios de la Institución mediante el uso de la tecnología de información para lograr mayor sensibilización. La idea es publicar de manera creativa información relevante para la gestión pública como la ética, transparencia, entre otros.

### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- La práctica elaborada por la Secretaría Técnica de la Comisión de Ética y Transparencia (CET) del MIMDES, surge ante la necesidad de contar con un canal de comunicación con el personal de la Institución para informar y difundir temas de relevancia abordados por la CET en diversas actividades preventivas, como conferencias Magistrales, charlas y artículos, en el marco de una política de fortalecimiento de capacidades.
- La práctica fue presentada al concurso impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2010, calificando como buena práctica.

### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- El primer Boletín Virtual fue publicado en Febrero de 2010 con una periodicidad bimensual.
- Es una actividad creativa realizada por el equipo técnico profesional de la CET, con el apoyo de las Oficinas de Comunicación, Informática y Sistemas.

### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

Han sido publicadas siete ediciones bimensuales que pueden ser ubicados en el Portal Institucional [www.mimdes.gob.pe](http://www.mimdes.gob.pe) en los siguientes enlaces:

- Sección: Especializados: Estudios y Publicaciones.
- Sección: Nuestro Trabajo CET: "Ética y Transparencia Boletines".

Se ha planificado evaluar la incorporación de un mecanismo que permita a los usuarios interactuar con el boletín y que puedan realizar comentarios y sugerencias.

<b>Lecciones aprendidas</b>
La comunicación y sensibilización permanente con los usuarios de las entidades públicas son muy importantes. Utilizando las diferentes soluciones informáticas que brinda la tecnología de la información, se puede lograr sostener un contacto permanente y de forma creativa tanto con el personal como con los usuarios de una institución pública.
<b>Posibilidad de réplica</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente actividad constituye un modelo de réplica a todo tipo de sector y nivel de gobierno.</li> <li>• Requiere de evaluación de los sistemas informáticos de cada entidad para verificar su compatibilidad con el aplicativo informático.</li> </ul>
<b>Impacto obtenido</b>
El personal y usuarios de la Institución disponen de información relevante en un formato creativo, que captura el interés a la lectura en temas no tan atractivos para el público objetivo.

**11. Sistema BIM-ON LINE**

Es un aplicativo informático que sirve para transparentar el procedimiento del pago a proveedores del ministerio. Permite hacer seguimiento al pago de facturas, evitando prácticas corruptas como abusos de poder y espacios de corrupción en el procedimiento de pago.

La herramienta ha sido diseñada e implementada por el Ministerio de Salud y trabaja en línea con el Sistema Integrado de Administración Financiera del Ministerio de Economía y Finanzas.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
5/2010	Sistema Web de Seguimiento Telemático de Pago a Proveedores BIM- ON LINE	Ministerio de Salud

<b>Características o descripción de la Buena Práctica</b>
Es un instrumento informático del Ministerio de Salud que trabaja en línea con el Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF del Ministerio de Economía y Finanzas. Permite al proveedor hacer seguimiento a su trámite de pago para dotar de mayor transparencia y veracidad en la información, permitiendo el permanente control de los procesos internos.

## Objetivos

- Agilizar el proceso de pagos.
- Reducir los "cuellos de botella".
- Reducir la presencia física de los proveedores en las oficinas del Ministerio de Salud.
- Mejorar el servicio de atención a los proveedores.
- Impulsar acciones de prevención en la lucha anticorrupción.
- Utilización de las TICS para mejorar la transparencia.

## Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- Inexistencia de un adecuado mecanismo de retroalimentación que informe a los proveedores del estado del trámite del pago de sus prestaciones.
- Visitas constantes de los proveedores a la institución y comunicaciones telefónicas, que generaban congestión en las instalaciones del ministerio.
- La falta de transparencia en el proceso de pago generaba que los funcionarios encargados del trámite puedan priorizar arbitrariamente determinados casos, ocasionando un empoderamiento y corrupción. Ese costo operativo se sumaba en los precios de las ofertas de los proveedores y terminaba siendo asumido por el Estado.
- La práctica fue presentada al concurso impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2010, calificando como buena práctica.

## Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

A partir del año 2010 se viene implementando la herramienta. El proceso de elaboración y diseño del aplicativo estuvo a cargo del personal de la entidad por lo que no ha generado costo alguno.

## Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- Se ha reducido los tiempos de pago, mejorando el flujo del proceso en la medida en que se ha detectado los "cuellos de botella" y se han automatizado las operaciones.
- Se ha reducido la presencia de los proveedores en las oficinas de la Institución, dado que con el sistema BIM-OnLine pueden realizar el seguimiento de sus pagos desde sus empresas, utilizando Internet.
- A través del sistema se ha mejorado la atención de los pagos. Además, se ha entregado a los funcionarios del ministerio una herramienta que simplifica sus procesos de seguimiento y control y ayuda a detectar actos de corrupción en la Administración Pública.
- Se viene evaluando recomendaciones y mejoras en el sistema para brindar un mejor servicio para coadyuvar a las acciones de lucha contra la corrupción y transparencia en la administración pública.

Lecciones aprendidas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso de la Tecnología de la Información y Comunicaciones es relevante en toda entidad pública.</li> <li>• La administración pública debe orientar sus esfuerzos en potenciar el uso de las TICS para soluciones integrales de gestión.</li> <li>• El contacto entre servidores públicos y proveedores puede generar espacios de corrupción. Mediante el uso de sistemas informáticos se puede transparentar el proceso de pago de las adquisiciones y permitir a los proveedores hacer seguimiento al pago de las facturas. Esto facilita el permanente control de los procesos internos y la detección de cuellos de botella en su flujo.</li> <li>• Las herramientas existentes son perfectibles y evolucionan permanentemente.</li> <li>• La eficiencia en el pago a proveedores, promueve que se incorporen más empresas en los procesos de contratación de las entidades públicas.</li> </ul>
Posibilidad de réplica
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La presente actividad constituye un modelo de réplica a todo tipo de sector y nivel de gobierno, más aún por ser aplicada a un sistema administrativo como el SIAF.</li> <li>• Se requiere evaluar los sistemas informáticos de cada entidad para verificar su compatibilidad con el aplicativo informático.</li> </ul>
Impacto obtenido
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ha generado confianza en los proveedores al poner a su disposición información de interés.</li> <li>• La imagen institucional se ha mejorado, porque se transparenta información relevante para el control y seguimiento del pago a proveedores.</li> <li>• Se espera que los pagos a proveedores estén libres de sobrecostos, porque se ha logrado evitar reiteradas visitas a la entidad o pagos de prebendas para su agilización.</li> <li>• 1225 usuarios y más de 28,000 operaciones registradas.</li> </ul>

## 12. Reglamento para el otorgamiento de incentivos y estímulos

Es un documento normativo formulado por la Superintendencia Nacional de Servicios de Agua y Saneamiento (SUNASS), que contempla pautas y lineamientos para el otorgamiento de incentivos y estímulos a su personal en mérito al cumplimiento de las normas que regulan la ética pública.

N°	Nombre de la Buena Práctica	Entidad
6/2010	Reglamento para el otorgamiento de incentivos y estímulos por el cumplimiento destacado del Código de Ética	Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS), adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros.



### Características o descripción de la Buena Práctica

- El Grupo de trabajo para la difusión del Código de Ética de la SUNASS elaboró un Reglamento Interno para el otorgamiento de incentivos y estímulos por el cumplimiento destacado del Código de Ética.
- La finalidad es que sirva como alternativa para la selección y premiación del Empleado Ético de la SUNASS, que se realiza semestralmente.
- La selección se realiza mediante un riguroso orden de méritos y validación de los criterios establecidos.
- El Reglamento contiene nueve artículos, tres anexos referidos a:
  - Objetivos, alcances y definición de incentivos y estímulos.
  - Clases de incentivos y estímulos.
  - Criterios para su otorgamiento.
  - Procedimientos para el otorgamiento de distinciones y reconocimientos.
  - La difusión y publicación.
- Los anexos están referidos a los criterios para calificar a los servidores y funcionarios así como el modelo de Memorándum para el otorgamiento de distinciones.

### Objetivo

Promover e incentivar el cumplimiento de las normas éticas gubernamentales, mediante el establecimiento de pautas para otorgar incentivos y estímulos en el cumplimiento de normas que regulan la ética pública.

### Origen (antecedentes, marco legal, contexto político e institucional)

- El marco normativo referencial que impulsa la práctica es la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, su Reglamento y la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP sobre "Lineamientos para la Promoción del Código de Ética de la Función Pública". La Directiva fue aprobada mediante Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM promueve la conformación de grupos de trabajo para promover la ética pública.
- La Resolución de Gerencia N° 053-2009-SUNASS-GG designa al Grupo de Trabajo de la SUNASS.
- La práctica fue presentada al concurso de la Presidencia del Consejo de Ministros sobre Reconocimiento a la innovación en la promoción del Código de Ética de la Función Pública del año 2010, calificando como buena práctica.

#### Implementación (tiempo, proceso y costo) y dificultades encontradas

- En Diciembre del 2009 se eligieron a los Funcionarios representantes de cada área y luego se eligió al Funcionario y Servidor Público de la SUNASS. Esta práctica ha se sigue implementando.
- La práctica no ha tenido costo alguno para la entidad. Se está evaluando su incorporación al presupuesto de la entidad para contar con apoyo financiero que permita mejorar los incentivos que se entreguen al personal.

#### Principales resultados (logro de objetivos) y tareas pendientes

- La Institución desarrolló una fórmula alternativa a los Lineamientos para la selección y reconocimiento del Empleado Público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, regulados por el Gobierno Central. Se establecieron criterios y pautas relevantes para la Institución como son:
  - o Compromiso y entusiasmo del personal de la SUNASS.
  - o Involucramiento en las actividades del personal.
  - o Otorgamiento de incentivos sin costo para la entidad como reconocimientos y capacitaciones.

#### Lecciones aprendidas

- La experiencia señala que es necesario que exista competencia ética respecto a la elección de funcionarios en el nivel gerencial. Así se logra un mayor involucramiento de la alta dirección en las actividades planificadas.
- Debido a la especificidad de la entidad, se hizo necesario desarrollar formatos de evaluación más rigurosos y adecuados a la realidad institucional.
- Una elección anual no tiene muchos resultados. Por ello se estableció la elección semestral, con lo cual se ha logrado un mayor involucramiento del personal en las actividades.

#### Posibilidad de réplica

La presente actividad constituye un modelo de réplica a todo tipo de sector y nivel de gobierno.

#### Impacto obtenido

El impacto obtenido es la interiorización de los valores éticos, que contribuyen a mejorar la percepción de las normas éticas en la SUNASS.

## Anexo N° 2

# Lineamientos del I Concurso de Ética Pública Municipal de la Municipalidad Metropolitana de Lima



**Municipalidad Metropolitana de Lima**

## I Concurso de Ética Pública en la Gestión Municipal

**LINEAMIENTOS PARA LA CONVOCATORIA**



## CONCURSO DE ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

### LINEAMIENTOS DEL CONCURSO

#### 1. OBJETO:

Premiar al trabajador, área orgánica y/o entidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima que destaque en el cumplimiento y promoción del Código de Ética de la Función Pública.

#### 2. ALCANCE:

Podrán participar del Concurso todos los trabajadores de las áreas orgánicas y/o entidades de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

#### 3. CATEGORÍAS:

##### 3.1 INDIVIDUAL

"Reconocimiento al trabajador municipal por el cumplimiento destacado del Código de Ética de la Función Pública".

##### 3.2 COLECTIVA

"Reconocimiento a las buenas prácticas en la Promoción del Código de Ética de la Función Pública".

#### 4. JURADO CALIFICADOR

Estará conformado por un Jurado (ad hoc) compuesto por tres personas de reconocido

#### 5. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN:

##### 5.1 En la categoría individual:

Presentación de expediente de postulación del representante de cada área orgánica o entidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, conteniendo lo siguiente:

- a) Formulario de Postulación. Anexo 2
- b) Ficha de evaluación. Anexo 3. **A nivel de Subgerencia.**
- c) Evidencia documental, en caso de existir, que acredite el destacado cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.



### 5.2 En la categoría colectiva:

- a) Formulario de Postulación (Anexo 4) con la descripción de la práctica **implementada** o proyecto / programa / actividades **por implementar** por el área orgánica y/o entidad de la MML.
- b) Documentación sustentatoria que consideren necesaria, precisando de ser el caso la relación de trabajadores municipales, áreas o entidades que participaron en la propuesta.

## 6. PROCESO DE SELECCIÓN

### 6.1 Categoría individual

El proceso de selección de los trabajadores se desarrolla en dos etapas: la etapa preliminar permitirá la selección de un candidato por cada área orgánica y entidad de la MML. La etapa final se desarrollará con todos los candidatos seleccionados de la etapa preliminar y permitirá la elección de un ganador por cada criterio de evaluación.

#### ETAPA PRELIMINAR

##### **A nivel de división**

Cada trabajador de la división, departamento, área u otra análoga propone a través del voto anónimo a un candidato de su preferencia que considere destaca en el cumplimiento del Código de Ética de la función Pública.

El voto se emite en una cédula de votación, cuyo modelo se encuentra como Anexo N° 5 en los presentes lineamientos, y deberá ser depositado en un ánfora acondicionada para tal efecto en cada división, departamento, área o cualquier otra denominación análoga.

Luego de ello, deberá efectuarse el recuento de la totalidad de votos por parte del jefe de división, departamento, área u otra denominación análoga, siendo seleccionado el que cuente con mayor votación.

##### **A nivel de sub gerencia**

Para elegir al candidato que represente a la subgerencia, subdirección, sub jefatura u otra análoga, el proceso de selección contempla la aplicación de una ficha de evaluación cuyo formato se encuentra como Anexo N° 3.



La ficha de evaluación contiene las características que permiten apreciar que la conducta del trabajador se ajusta a los principios, deberes y prohibiciones del Código de ética de la función pública. La ficha de evaluación es aplicada por el sub gerente en forma conjunta con el Jefe de división, a quienes corresponde asignar un puntaje entre uno (1) y diez (10) por cada una de las características.

Es seleccionado como candidato de la subgerencia, el trabajador que obtiene el mayor puntaje en la aplicación de la ficha. Si existieran candidatos que empaten con el mismo puntaje, se realiza un sorteo para definir al seleccionado.

#### **A nivel de gerencia**

Los candidatos seleccionados por cada sub gerencia compiten entre sí para elegir un representante de la gerencia, órgano u otro análogo. Esta parte del proceso es conducida por el gerente, jefe u otro similar quien toma en cuenta los puntajes de las fichas obtenidas a nivel de subgerencia y realiza además entrevistas a los candidatos.

Una vez seleccionado el candidato con mayor puntaje en las fichas de evaluación y en la entrevista, el gerente, jefe u otro similar remite a la Gerencia de Defensa del Ciudadano el expediente conteniendo el formulario de postulación adjunto con el nombre del representante de la gerencia, órgano u otro análogo en un archivo, conteniendo la evidencia que pudiera obtenerse para documentar las características de la conducta del servidor candidato.

La evidencia puede consistir en:

- a) Percepciones de los compañeros.
- b) Un relato de acciones ejemplares realizadas por el candidato.
- c) Alguna noticia o evidencia material de acciones ejemplares del candidato.

#### **Régimen especial**

En el caso que por razones de organización el área orgánica y/o entidad de la MML no cuente con alguna de las subdivisiones descritas anteriormente, el proceso de selección se inicia con la participación de todos los trabajadores, quienes deberán proponer mediante el voto anónimo (Anexo 5) al trabajador municipal que de acuerdo a su preferencia cumple con el Código de Ética.

Se seleccionará a los tres candidatos con mayor votación.

El gerente, jefe u otro similar aplicará la ficha de evaluación (Anexo 3) a los 3 candidatos, asignando un puntaje entre uno (1) y diez (10) por cada una de las características.



Es seleccionado el trabajador que obtiene el mayor puntaje en la aplicación de la ficha. Si existieran candidatos que empaten con el mismo puntaje, se realiza un sorteo para definir al seleccionado.

Una vez seleccionado el representante se remitirá el expediente de postulación a la gerencia de Defensa del Ciudadano, según procedimiento a nivel de gerencia.

#### ETAPA FINAL

En esta etapa interviene un jurado calificador encargado de recibir el expediente de postulación, el mismo que contendrá:

- **Formulario de Postulación.**
- **Ficha de Evaluación** de los candidatos de las áreas orgánicas y entidades de la MML.
- **Evidencia documental**, en caso de existir, que acredite el destacado cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública. Como por ejemplo los votos anónimos con los fundamentos de la elección; memorándum de felicitación, correos, noticias, etc.

Luego de la revisión documental (ficha de evaluación resultado de entrevista y evidencia documental) podrán ratificar o no las candidaturas y las clasificarán de acuerdo a las cinco subcategorías/criterios de evaluación, para su reconocimiento público:

#### Criterios de evaluación

Se han considerado 5 criterios que en su conjunto ofrecen un perfil deseado del trabajador municipal:

- Eficiencia y proactividad;
- Servicio al ciudadano; (relacionado a la probidad, justicia y equidad, responsabilidad)
- Ejercicio adecuado del cargo y cuidado de los bienes del Estado;
- Transparencia y acceso a la información y
- Solidaridad y colaboración (relacionado a veracidad, lealtad y obediencia)

### **6.2 Categoría colectiva**

Esta categoría busca incentivar las acciones de promoción del Código de Ética de la Función Pública. Cada área orgánica y/o entidad de la MML podrá participar en dos subcategorías:

- a) Mejores prácticas implementadas por áreas orgánicas y/o entidades de la MML para la promoción del Código de Ética de la Función Pública.
- b) Mejores proyectos / programas / actividades por implementar en áreas orgánicas y/o entidad de la MML para la promoción del Código de Ética de la Función Pública.



### **Criterios de Evaluación**

Se calificará con puntaje de 1 a 5 lo siguiente:

- Impacto: Resultado alcanzado o esperado con la implementación de la práctica.
- Innovación: Implica creatividad y originalidad en el diseño y/o implementación.
- Sostenibilidad: Existencia de mecanismos que aseguren su continuidad en el tiempo.
- Costo: Presupuesto que demandó el diseño o desarrollo y la implementación de la práctica.

### **Puntaje Adicional**

- Participantes del desarrollo de la práctica (interno y/o externo): Áreas internas de la Municipalidad, entidades públicas aliadas para la implementación o algún cooperante internacional.
- Tiempo de la práctica: El tiempo que viene implementándose la práctica.- Cumplimiento de criterios de eficiencia y eficacia: utilizando mejor los recursos de la institución y de una manera oportuna.

### **PREMIOS**

- Diploma de Reconocimiento para cada una de las categorías.
- Resolución de Personal de Reconocimiento para cada una de las categorías, incorporada en el Legajo de Personal, de los servidores que califiquen como ganadores.

### **CIERRE DE INSCRIPCIONES**

Viernes 25 de Noviembre hasta las 5 p.m.

### **FECHA DE EVALUACIÓN**

Jueves 1 de diciembre

### **FECHA DEL RECONOCIMIENTO**

Con motivo del "Día Internacional de la Lucha contra la corrupción", la premiación se realizará el día viernes 9 de diciembre.

Para mayor información y consultas contactar al correo [pmguillen@munlima.gob.pe](mailto:pmguillen@munlima.gob.pe) o al teléfono 315-1583 anexo 1694.





## ANEXO 1

### I Concurso “Ética Pública en la Gestión Municipal” Reconocimiento en el cumplimiento destacado y promoción del Código de Ética de la Función Pública

BASES DEL CONCURSO		
1.	Objeto	Premiar al trabajador municipal, área orgánica y/o entidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima que destaque en el cumplimiento y promoción del Código de Ética de la Función Pública.
2.	Categorías	Se premiarán dos categorías: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Individual:</b> En el cumplimiento destacado del Código de Ética de la Función Pública.</li> <li>• <b>Colectiva:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejores prácticas <b>implementadas</b> por áreas orgánicas y/o entidad de la MML para la promoción del Código de Ética de la Función Pública.</li> <li>- Mejores proyectos / programas / actividades <b>por implementar</b> elaboradas de manera conjunta en áreas orgánicas y/o entidad de la MML para la promoción del Código de Ética de la Función Pública.</li> </ul> </li> </ul>
3.	Requisitos para la postulación	<p><b>Categoría Individual:</b></p> <p>1. Presentación de expediente de postulación del representante de cada área orgánica o entidad de la MML, conteniendo lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulario de Postulación. Anexo 2.</li> <li>- Ficha de evaluación. Según Anexo 3. <b>A nivel de Subgerencia.</b></li> <li>- Evidencia documental, en caso de existir, que acredite el destacado cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.</li> </ul> <p><b>Categoría Colectiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulario de Postulación. Anexo 4 con la descripción de la práctica implementada o proyecto / programa / actividades por implementar por el área orgánica y/o entidad de la MML.</li> <li>- Documentación sustentatoria que consideren necesaria, precisando de ser el caso la relación de trabajadores municipales, áreas o entidades que participaron en la propuesta.</li> </ul>



BASES DEL CONCURSO		
4.	Fecha límite de presentación	Viernes 25 de Noviembre hasta las 5pm, en la Gerencia de Defensa del Ciudadano.
5.	Criterios de Evaluación	<p><b>1. Categoría individual:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia y Proactividad</li> <li>- Servicio al Ciudadano</li> <li>- Ejercicio Adecuado del cargo y cuidado de los bienes del Estado.</li> <li>- Transparencia y acceso a la información.</li> <li>- Solidaridad y colaboración</li> </ul> <p><b>2. Categoría Colectiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Impacto:</b> Resultado alcanzado o esperado con la implementación de la práctica.</li> <li>- <b>Innovación:</b> Implica creatividad y originalidad en el diseño y/o implementación.</li> <li>- <b>Sostenibilidad:</b> Existencia de mecanismos que aseguren su continuidad en el tiempo.</li> <li>- <b>Costo:</b> Presupuesto que demandó o demandará el diseño o desarrollo y la implementación.</li> </ul>
6.	Jurado Calificador	El Jurado Calificador será compuesto por tres personas de reconocido prestigio y reputación y un representante de la cooperación Internacional.
7.	Fecha de Evaluación	Jueves 1 de Diciembre
8.	Publicación de Resultados	La premiación se realizará el día viernes 09 de Diciembre, en conmemoración del "Día Internacional de Lucha Contra la Corrupción".
9.	Reconocimiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diploma de Reconocimiento otorgado por la Alcaldía.</li> <li>2. Resolución de la Oficina de Personal y su incorporación en el Legajo Personal de los servidores premiados.</li> </ol>



**ANEXO 4**

**I Concurso “Ética Pública en la Gestión Municipal”**

**FORMULARIO DE POSTULACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>COLECTIVA</b>
<b>NOMBRE DEL ÁREA ORGÁNICA O ENTIDAD DE LA MML QUE PARTICIPA</b>	
<b>RELACIÓN DE SERVIDORES Y/O ÁREAS Y/O ENTIDADES QUE PARTICIPARON EN LA PRÁCTICA</b>	
<b>DENOMINACIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	
<b>IMPACTO</b>	
<b>INNOVACIÓN</b>	
<b>SOSTENIBILIDAD</b>	
<b>COSTO</b>	
<b>OTROS QUE CONSIDERE RELEVANTE</b>	



## ANEXO 2

### I Concurso “Ética Pública en la Gestión Municipal”

#### FORMULARIO DE POSTULACIÓN

CATEGORÍA	INDIVIDUAL
<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR QUE REPRESENTA AL ÁREA ORGÁNICA O ENTIDAD DE LA MML QUE PARTICIPA</b>	
<b>DENOMINACIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	
<b>EFICIENCIA Y PROACTIVIDAD</b>	
<b>SERVICIO AL CIUDADANO</b> (relacionado a la probidad, justicia y equidad, responsabilidad)	
<b>EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO Y CUIDADO DE LOS BIENES DEL ESTADO</b>	
<b>TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</b>	
<b>SOLIDARIDAD Y COLABORACIÓN</b> (relacionado a Veracidad, lealtad y obediencia)	
<b>INFORMACIÓN DOCUMENTAL QUE ACREDITE EL CUMPLIMIENTO DESTACADO DEL TRABAJADOR</b>	



## ANEXO 5

### I Concurso “Ética Pública en la Gestión Municipal”

#### VOTO ÉTICO

CANDIDATO	
APELLIDOS	NOMBRES
MOTIVO QUE ORIGINA SU ELECCIÓN	
Describa la situación de conocer alguna experiencia de su candidato	

ÁREA ORGÁNICA Y/O ENTIDAD



## Anexo N° 3

### Matriz de conceptualización de las “pastillas éticas” de la campaña de comunicación de la Municipalidad Metropolitana de Lima

N°	Conductas reñidas con la función pública identificadas a partir del Perfil del Funcionario (entrevistas).	Código de Ética de la Función Pública (CEFP)	Frase	Descripción de la situación
1°	Desidia de los funcionarios para cumplir sus funciones. La eficiencia mal entendida que perjudica al resto.	<p><b>Principio 3. EFICIENCIA:</b> Brindar calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.</p> <p><b>Deber 6. RESPONSABILIDAD:</b> Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.</p>	<p><b>Quien se esfuerza deja mal al resto.</b></p>	Empleados mostrando incomodidad frente al personaje principal que está en actitud de cumplir eficientemente con su trabajo.
2°	Abuso del jefe. Relación jefe-subordinado. Amenazar a otros servidores.	<p><b>Prohibición 5. PRESIONAR, AMENAZAR Y/O ACOSAR:</b> Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o incluir a la realización de acciones dolosas.</p>	<p><b>Con respeto nos entendemos mejor.</b></p>	Un funcionario gritando a otro que sería el personaje ético. De la boca del funcionario saldrían sapos y culebras. El personaje ético indicaría con su rostro su negativa a aceptar la actitud del jefe y mostraría en sus manos el Código de Ética en la Función Pública.
3°	Ventajas indebidas de la disponibilidad de los bienes públicos.	<p><b>Prohibición 2. OBTENER VENTAJAS INDEBIDAS:</b> Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.</p> <p><b>Deber 5. USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO:</b> Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.</p>	<p><b>Trabajo comprometido para un mejor servicio.</b></p>	Un funcionario en su escritorio hablando por teléfono, con las piernas arriba del escritorio, haciendo un ademán con el dedo como si estuviera jugando con el cable del teléfono, con rostro de enamorado y del teléfono saliendo una nube con un beso de mujer, dando a entender que está hablando con su novia. Está en su escritorio, mientras que hay una fila (podrían ser 3 o 4) de ciudadanos molestos que esperan ser atendidos mientras el funcionario habla por teléfono con su amada.

N°	Conductas reñidas con la función pública identificadas a partir del Perfil del Funcionario (entrevistas).	Código de Ética de la Función Pública (CEFP)	Frase	Descripción de la situación
4°	Presiona al público. Corrupción a pequeña escala para facilitar los trámites.	<p><b>Prohibición 2. OBTENER VENTAJAS INDEBIDAS</b>                      Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.</p>	<p><b>No gracias, eso es corrupción.</b></p>	<p>Un usuario dejando un papel con un billete en clip. Nuestro personaje ético rechaza el intento de corrupción.</p>
5°	Falta de solidaridad. Cultura del chisme, desconfianza.	<p><b>Principio 6. LEALTAD Y OBEDIENCIA</b>                      Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.</p>	<p><b>Todos somos parte de un mismo equipo.</b></p>	<p>Se grafica a un rompecabezas del logo Lima para Todos, con varios funcionarios poniendo las fichas y que un funcionario no quiere dar una pieza que es parte de la palabra TODOS. Como si fuera un letrero vinculado a la fachada de la Municipalidad.</p>
6°	Falta de meritocracia para acceder a los cargos, lo que a su vez lleva a una falta de capacitación del personal responsable.	<p><b>Principio 4 IDONEIDAD</b>                      Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.</p>	<p><b>Mi formación da la talla.</b></p>	<p>Nuestro personaje tratando de llegar a una altura marcada por una regla vertical, que en vez de marcar una altura la marca dice "PUESTO DE TRABAJO". Nuestro personaje ético está parado encima de libros, medallas, el título universitario cual pergamino, y el código ético como último peldaño.</p>
7°	Falta de iniciativa y pro actividad. Clima de miedo a tomar decisiones y asumir responsabilidades.	<p><b>Deber 6. RESPONSABILIDAD</b>                      Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.</p>	<p><b>Toma decisiones, es tu responsabilidad.</b></p>	<p>Un grupo de funcionarios en fila, nuestra funcionaria ética, decidida da un paso hacia una línea que dice decisiones en el piso. El rostro de los personajes grises en la fila indica indecisión y cada uno señala al otro, alguno que otro tendrá un signo de exclamación sobre su cabeza. <b>La funcionaria ética</b>, quién toma la decisión, <b>se muestra decidida optimista/satisfecha.</b></p>



N°	Conductas reñidas con la función pública identificadas a partir del Perfil del Funcionario (entrevistas).	Código de Ética de la Función Pública (CEFP)	Frase	Descripción de la situación
8°	Amiguismo. Darle ventajas o desventajas a un colega por la cercanía a uno. Lealtades deformadas.	<p><b>Deber 1. NEUTRALIDAD</b>  Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.</p>	<p><b>Las reglas son iguales para todos.</b></p>	<p>Reloj 8 y media. Dos funcionarios hombres llegan tarde. Uno es recriminado por la jefa, mientras que el otro saluda amigablemente a la jefa. La jefa posee dos reacciones, con efecto de doble cara responde de manera severa al primero y de manera amigable al último.</p>
9°	Atención ineficiente a los ciudadanos, sin asumir la responsabilidad que los sueldos de los funcionarios provienen de los recursos públicos y que se deben a los ciudadanos.	<p><b>Artículo 3. FINES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>  Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y 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, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.</p>	<p><b>Nuestro trabajo se debe a los vecinos</b></p>	<p>Tres vecinos con rostros que expresan expectativa están colocando sus impuestos (algunas monedas y billetes) en una especie de alcancía con forma de la silueta de la MML (podríamos usar el diseño de fondo del Afiche). Debajo de la alcancía-MML salen cartelitos que dicen: servicios, salud, educación, obras, proyectos, para dar la idea de continuación del dinero de los contribuyentes y los servicios que se brindan.</p>
10°	Falta de Transparencia y acceso a la información en la gestión municipal.	<p><b>Deber 2. TRANSPARENCIA</b>  Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.</p>	<p><b>Con transparencia prevenimos la corrupción.</b></p>	<p>Un ciudadano con una lupa viendo a un funcionario haciendo su trabajo, feliz y sonriente.</p>



Presidencia del Consejo de Ministros  
Secretaría de Gestión Pública

Av. Armendáriz 339, Miraflores  
T (51 1) 219-7000  
I <http://sgp.pcm.gob.pe>