

# RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 139 2025-GRL-GRS-L/30.50

Punchana, 06 de mayo del 2025



**Visto**, el MEMORANDO No.721-2025-GRL-GRS-L/30.50, enviado por la Dirección General a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, conteniendo el OFICIO No.207-2025-GRL-GRS-L/30.50.07 emitido por la Oficina Ejecutiva de Administración e Informe Técnico N°002-2025-GRL-GRS-L/SCI presentado por el responsable de la Oficina de Implementación del Sistema de Control Interno; ambos sustentan concurrentemente para un mismo objetivo, siendo necesario formalizarlo en un único acto resolutivo, mediante la aprobación del documento **"CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS"**.

## CONSIDERANDO:

Que, los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842 "Ley General de Salud" disponen que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual colectivo, y de la protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, la Ley No.27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, prevé en el artículo 4° que todo servidor público, sea nombrado, contratado, designado, de confianza o incluso electo, tiene como deberes (artículo 7°), entre otros, el actuar con transparencia y responsabilidad esto es, ejecutando los actos de servicio de manera transparente, brindando y facilitando información fidedigna, completa y oportuna, con los límites que establece la Ley, así como desarrollando sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública;

Que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, realizada por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, establecida a través de la Ley N°29976, responde a la necesidad de una política que resulte acorde con los avances en la lucha contra la corrupción a nivel internacional y nacional en los últimos años, organizándose en tres Ejes, en atención a las etapas de actuación en materia de integridad y lucha contra la corrupción: Capacidad Preventiva del Estado frente a los actos de corrupción; Identificación y Gestión de riesgos; y, Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción;

Que, el artículo 6° de la Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, establece que *"el control gubernamental consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. El control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente"*;

Que, el artículo 7° de la citada Ley N°27785, establece que el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente; siendo responsabilidad del Titular de la entidad fomentar y supervisar el funcionamiento y confiabilidad del control interno para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, propendiendo a que éste contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo;

Que, mediante la Resolución de Contraloría N°146-2019-CG, se aprobó la Directiva N° 006-2019CG/INTEG denominada "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado", la cual tiene como finalidad *"lograr que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión permanente, que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente"*; asimismo, el numeral 2 de la referida Directiva, establece que uno de sus objetivos es establecer disposiciones para el seguimiento y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno;

# RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 139 2025-GRL-GRS-L/30.50

Punchana, 06 de mayo del 2025

Que, el numeral 7.2. de la Directiva en mención establece, respecto al Diagnóstico de la Cultura Organizacional, lo siguiente: "(...) el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI y los demás órganos o unidades orgánicas que participan en la implementación del mismo, deben ejecutar los siguientes pasos: Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional y Paso 2: Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación, los cuales son detallados a continuación (...) 7.2.1 Paso 1: Diagnóstico de la Cultura Organizacional: Comprende la determinación del estado situacional de la cultura organizacional y la identificación de sus deficiencias. Para ello, se utiliza la información de las respuestas brindadas a las preguntas del eje Cultura Organizacional del Anexo N° 1 "Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Sistema de Control Interno" de la Directiva, efectuada conforme a las disposiciones contenidas en el numeral 7.4.2 de la presente Directiva;

Que, el proyecto denominado: CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS", tiene por objeto proporcionar de forma clara y detallada una guía de comportamiento que deben observar los funcionarios y servidores del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", para poder cumplir con los valores institucionales fomentando y consolidando una cultura de integridad y ética en la Entidad;

Que, conforme a lo propuesto por la Oficina Ejecutiva de Administración; resulta ineludible la aprobación del documento: "CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS"; el mismo que cuenta con opinión legal favorable, sustentado mediante INFORME No.090-2025-GRL-GRS-L/30.50.04;

Con el visado de la Sub Dirección, Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Asesoría Jurídica; y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Gerencial N° 1256-2024-GRLGERESA/30.01, a partir del 02 de septiembre del 2024, que designa al M.C., JEHOSHUA RAFAEL MICHEALGHELO LÓPEZ LÓPEZ como Director General del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias";

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el documento denominado: "CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS"; con un total de dieciocho (18) folios, que se desarrollan en ocho (08) títulos, que forman parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer, que la Oficina Ejecutiva de Administración a través de la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos en coordinación con el responsable de la Oficina de Implementación del Sistema de Control Interno, realicen la distribución de lo aprobado en el artículo 1° a las instancias correspondientes.

**Artículo 3°.-** Encargar a la Oficina de Estadística e Informática proceda a la publicación de la presente Resolución en la página web y/o portal institucional del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias";

**Regístrese, comuníquese y cúmplase**

JRMLL/RCHH/JFUCH/MGV/RGO/LVP/igino.



Gerencia Regional de Salud Loreto  
Hospital Regional de Loreto  
"Felipe Arriola Iglesias"

Dr. Jehoshua Rafael López López  
DMP: 50514  
DIRECTOR GENERAL

## **CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS"**

**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO "FELIPE ARRIOLA IGLESIAS"**

**ÍNDICE**

DENOMINACIÓN		N° Pág.
I.	<b>FINALIDAD</b>	3
II.	<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
III.	<b>OBJETIVOS</b>	3
	3.1 Objetivo General	3
	3.2 Objetivos Específicos	4
IV.	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	4
V.	<b>BASE LEGAL</b>	4
VI.	<b>CONTENIDO</b>	4
	6.1 Valores	4-5
	6.2. Principios, Deberes y Prohibiciones	5
	6.2.1 Principios	5
	6.2.1.1 Respeto	5-6
	6.2.1.2 Probidad	5-6
	6.2.1.3 Eficiencia	6-7
	6.2.1.4 Idoneidad	7
	6.2.1.5 Veracidad	7-8
	6.2.1.6 Lealtad y Obediencia	8-9
	6.2.1.7 Justicia y Equidad	9
	6.2.1.8 Lealtad al Estado de Derecho	10
	6.2.2 Deberes	10
	6.2.2.1 Neutralidad	10
	6.2.2.2 Transparencia	10
	6.2.2.3 Discreción	10-11
	6.2.2.4 Ejercicio Adecuado de Cargo	11
	6.2.2.5 Uso Adecuado de los Bienes de Estado	11-12
	6.2.2.6 Responsabilidad	12
	6.2.3 Prohibiciones	12
	6.2.3.1 Mantener Intereses en Conflicto	12-13
	6.2.3.2 Obtener Ventajas Indevidas	13
	6.2.3.3 Realizar Actividades de Proselitismo Político	14
	6.2.3.4 Hacer mal uso de información privilegiada	14-15
	6.2.3.5 Presionar, Amenazar y/o Acosar	15
	6.3 Sobre el código de conducta	16
	6.4 Denuncia de infracciones al código de conducta	16
	6.5 Compromiso de integridad	16
VII.	<b>RESPONSABILIDADES</b>	16
	7.1 La Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias"	16-17
	7.2 La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias"	17
VIII.	<b>ANEXO</b>	18




## I. INTRODUCCIÓN

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

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

El Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" tiene como base el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, así como los lineamientos establecidos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público; el cual tiene como propósito implementar el Modelo de Integridad Pública en la administración pública peruana con la finalidad de consagrar una cultura de integridad en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", fortaleciendo la capacidad preventiva y de cumplimiento, así como promover la integridad y la lucha contra la corrupción.

De esta manera, se busca lograr que funcionarios y servidores del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", asuman con responsabilidad su compromiso con la institución, así como con el servicio que brinda a la comunidad.

El Código establece principios, deberes, prohibiciones y, modelos de conducta deseables que deben regir la función pública en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".

## II. FINALIDAD

Fomentar y consolidar una cultura de integridad y ética al interior del Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", por medio de la difusión e internalización de los principios, deberes y prohibiciones previstos en el Código de Ética de la Función Pública.

## III. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

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

### 3.2 Objetivos Específicos

- a) Generar confianza y credibilidad en la sociedad sobre el funcionamiento del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".
- b) Establecer un estándar de comportamiento ético que deben mantener los funcionarios y servidores del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" al relacionarse entre sí.
- c) Obtener mayores niveles de eficiencia en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".
- d) Garantizar el óptimo uso de los recursos públicos asignados al Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".
- e) Generar una imagen de respeto irrestricto a los derechos e interés ciudadano.
- f) Prevenir la realización de actos de corrupción.

## IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores públicos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", independientemente de la relación laboral o modalidad contractual que mantengan.

## V. BASE LEGAL

- 5.1 Constitución Política del Estado.
- 5.2 Ley N.º 27815, Ley del código de ética de la función pública, Capítulo II: Principios y deberes éticos del servidor público.
- 5.3 Ley N.º 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 5.4 Ley N.º 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- 5.5 Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.
- 5.6 Decreto Legislativo N.º 1327. Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 5.7 Directiva N.º 02-2015-SERVIR/ GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del servicio civil.
- 5.8 Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 5.9 Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- 5.10 Resolución de secretaría de Integridad Pública N.º 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 002-2021-PCM/SIP'. Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- 5.11 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".

## VI. CONTENIDO

### 6.1 Valores

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", los funcionarios y servidores públicos independientemente de la relación laboral o modalidad

contractual que mantengan, actúan conforme a los siguientes valores que permiten cumplir la misión institucional:

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

## 6.2 Principios, deberes y obligaciones

Los funcionarios y servidores del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" independientemente de la relación laboral o modalidad contractual que mantengan, actúan de acuerdo a los siguientes principios, deberes y prohibiciones:

### 6.2.1 PRINCIPIOS

#### 6.2.1.1 Respeto

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" conducimos nuestros actos respetando la Constitución Política del Perú y las leyes, lo que se manifiesta en el trato equitativo, justo y sin discriminación a todas las personas.

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Conoceré y aplicaré la Ley y las normas reglamentarias y administrativas que regulan mi empleo, cargo o función.*
- *Realizaré mis funciones con amabilidad, igualdad y equidad en cualquier situación, utilizando un lenguaje claro y actuando diligentemente con cualquier persona; sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier orden.*
- *Evitaré conductas contrarias que afecten al Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias". Asimismo, denunciaré cualquier tipo de conducta de acoso u hostigamiento que denigren la dignidad de las personas.*
- *Al existir opiniones o perspectivas distintas, procuraré mantener una actitud comprensiva con apertura al diálogo. Todo se soluciona hablando y escuchando al otro.*

- Brindaré atención respetando la interculturalidad de los usuarios de los servicios de Salud.

#### Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

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

#### 6.2.1.2 Probidad

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" nos conducimos con integridad, buscando el interés general, descartando todo provecho o ventaja personal para nosotros o para un tercero. La probidad es la integridad, la rectitud y la honradez en el actuar.

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- Las decisiones que tome no deben estar influenciadas por intereses personales, de carácter familiar, financiero o de cualquier otro tipo.
- Ante situaciones que pudiesen contravenir las normas legales o afectar al HRL, realizaré las consultas necesarias antes de tomar acción, evitando exceder mis límites funcionales.
- Rendiré cuentas de mis acciones ante mis superiores, colegas, subalternos y ciudadanos.

#### Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

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

#### 6.2.1.3 Eficiencia

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" buscamos brindar calidad en cada una de nuestras funciones en beneficio del interés general, por esa razón nos actualizamos y capacitamos continuamente.

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

#### **Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

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

#### **Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

#### **6.2.1.4 Idoneidad**

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" se debe contar con la aptitud, la actitud, el desempeño y el mérito para el cumplimiento de nuestras funciones.

**Compromiso:** Me comprometo a contar con las competencias de educación, formación o experiencia apropiadas para desempeñar las funciones asignadas de manera eficiente.

#### **Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

- *Promoveré a los funcionarios y servidores del HRL que hayan destacado por su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.*
- *Cumpliré con los perfiles para las funciones a desarrollar dentro de la entidad.*
- *Entregaré todo mi conocimiento y experiencia para cada actividad que realice en el desempeño de mis labores*

#### **Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

#### **6.2.1.5 Veracidad**

Las expresiones, declaraciones, afirmaciones y documentos que generamos deben ser veraces. Es nuestra responsabilidad confirmar la certeza de los hechos que se afirman y asegurarse de la posibilidad de cumplir los ofrecimientos que se realizan,

antes de efectuar declaraciones, afirmaciones, firmar documentos o comunicarlos a la ciudadanía y a quienes integran la institución.

**Compromiso:** Mi conducta con mis compañeros de trabajo y con los ciudadanos, debe reflejar en todo momento un apego a la verdad. No debo comprometerme con lo que no tengo la certeza de cumplir.

**Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

- Actuaré con honestidad, rectitud y transparencia durante cualquier acto funcional y personal; y sobre todo si se trata de recursos, documentos y bienes del HRL.
- Realizaré cada una de las funciones o actividades asignadas con calidad, las que se reflejarán en la obtención de los resultados esperados.
- Daré cuenta del uso de los recursos del HRL y comunicaré los resultados de las gestiones y/o tareas encomendadas, a través de los informes que elabore.
- Denunciaré las faltas, delitos o violación de derechos de los que tenga conocimiento, incluyendo los actos de acoso sexual que se produzcan entre o contra servidores o funcionarios del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".

**Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

**6.2.1.6 Lealtad y Obediencia**

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

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

**Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

- Cumpliré con la misión, objetivos y funciones que me asigne el HRL.
- Mantendré la coherencia de mis acciones con los principios y valores del HRL, actuando con rectitud y respeto a la ley.

**Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

- Aprovechar un alto cargo para dar instrucciones a un empleado de otra entidad para que se contrate a una persona.

- Ordenar a un servidor civil la firma o la recolección de firmas para un partido o agrupación política.
- Recibir la orden de realizar un pago por un servicio no recibido o de celebrar un contrato que no ha seguido un proceso de selección previo, sin causal de exoneración que lo ampare.

#### 6.2.1.7 Justicia y Equidad

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" nos sujetamos a la legalidad, y fundamos nuestras acciones y decisiones en criterios de equidad,

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- Evitaré cualquier tipo de comportamiento que refleje favoritismo, predisposición o prejuicio ya sea con los otros servidores, con los pacientes o con los ciudadanos.
- Tomaré decisiones de forma objetiva, basándome en evidencias y datos confiables.
- Reconoceré y protegeré los derechos de cada persona de acuerdo a sus necesidades y condiciones.
- Facilitaré el acceso a la información, a los superiores jerárquicos y a las personas encargadas del control interno o externo del HRL.
- Actuaré con razón y ecuanimidad, acatando el ordenamiento jurídico nacional y del HRL.

#### Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

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

#### 6.2.1.8 Lealtad al Estado de Derecho

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" respetamos y defendemos la Constitución Política y el Estado de Derecho en el ejercicio de nuestras funciones.

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- Ante el establecimiento de un régimen de facto, como funcionario de confianza es mi deber renunciar al cargo que ostento.
- Ante el establecimiento de un régimen de facto, en caso me convoquen para cubrir algún cargo de confianza es mi deber declinar la invitación.

#### Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

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

## 6.2.2 DEBERES

### 6.2.2.1 Neutralidad

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" nos mantenemos imparciales en los servicios y el trato que brindamos a los ciudadanos, sin discriminar por su lugar de origen, raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, idioma, religión, opinión, edad, condición económica, o social. Esta imparcialidad también incluye la independencia a intereses económicos y políticos.

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

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

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

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

### 6.2.2.2 Transparencia

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" debemos actuar con sinceridad frente al ciudadano, demostrando nuestra disposición y compromiso por transparentar nuestras acciones, y garantizar la accesibilidad de la documentación que poseemos.

**Compromiso:** Desempeñaré y cuidaré el trabajo que realice con transparencia.

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

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

#### Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:

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

### 6.2.2.3 Discreción

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", de manera excepcional y solo por norma expresa que excluya el acceso público, mantenemos la discreción de la información. El personal debe actuar de acuerdo a los deberes y las responsabilidades que le corresponden en caso de conocer actos contrarios al deber de discreción.

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

**Ejemplo de conducta adecuada:**

- *Clasificaré la información que se tenga en secreta, confidencial, reservada y accesible, para poder atender los pedidos de acceso a la información pública de manera oportuna.*

**Ejemplo de conducta no adecuada:**

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

**6.2.2.4 Ejercicio Adecuado del Cargo**

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" ejercemos la autoridad para el bien común y no utilizamos el poder que detenta para forzar, amedrentar, intimidar, imponer o influenciar sobre los subordinados y particulares. Tampoco se hace uso de este poder para adoptar represalias contra subordinados o particulares por acciones realizadas por estos anteriormente.

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

**Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

- *Mostraré empatía con la situación de los pacientes y familiares, brindando un adecuado servicio acorde con mis funciones.*
- *Propiciaré el diálogo y el trabajo en equipo en la búsqueda del interés general.*
- *Trataré con respeto a los ciudadanos y a los demás servidores.*

**Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

**6.2.2.5 Uso adecuado de los Bienes del Estado**

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" procuramos que los bienes que se entreguen para nuestro uso en el desempeño de nuestras funciones, no se derrochen o desaprovechen; por el contrario, los protegemos y conservamos con la finalidad de que los bienes tengan un mayor rendimiento. Está prohibido emplear o permitir que otros empleen los bienes del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" para fines particulares o propósitos para los que no hayan sido asignados.

**Compromiso:** Cuidaré en todo momento que los bienes asignados a mi persona por el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" sean adecuadamente utilizados para los fines programados y, conservados para su mayor vida útil.

**Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

- *Usaré con responsabilidad los recursos del HRL para cumplir con las obligaciones que me han sido asignadas.*
- *Realizaré inventarios oportunos, detallados y completos de los bienes del HRL.*

- *Cumpliré con los protocolos elaborados para el adecuado manejo de los bienes que ingresan a los almacenes y su posterior distribución.*

#### **Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

#### **6.2.2.6 Responsabilidad**

En el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" buscamos siempre ejercer nuestras funciones a cabalidad y en forma integral, desarrollando las actividades con diligencia, esmero y prontitud. Excepcionalmente y ante situaciones extraordinarias, tenemos el deber de realizar tareas en las que por su naturaleza o modalidad debemos interponer nuestros buenos oficios y, que dada la situación requieren ser mitigadas, neutralizadas o superadas con responsabilidad y seguridad.

**Compromiso:** Cumpliré mis funciones adecuada y completamente. De ser necesario por circunstancias extraordinarias, realizaré las acciones necesarias para superar estas con responsabilidad y seguridad.

#### **Algunos ejemplos de conductas adecuadas:**

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

#### **Algunos ejemplos de conductas no adecuadas:**

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

#### **6.2.3 PROHIBICIONES**

##### **6.2.3.1 Mantener Intereses de Conflicto**

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

**Compromiso:** Evitaré encontrarme en situaciones en las que mis intereses personales pueden entrar en conflicto con los intereses del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" o de terceros. Cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que me



corresponden por mi empleo, cargo o función, representa potencialmente un conflicto de intereses.

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- Informaré a mi jefe inmediato de aquellos asuntos en los que pueda presentarse el conflicto de intereses.
- Cumpliré con la presentación de la Declaración Jurada de Bienes y Rentas.
- Cumpliré con la presentación de la Declaración Jurada de Intereses.
- Me abstendré de participar en procesos en los que tengo un vínculo familiar, amical, societario o de enemistad con el administrado o sus empresas que intervienen en un procedimiento.

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

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

#### 6.2.3.2 Obtener Ventajas Indebidas

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

**Compromiso:** No utilizaré mi cargo ni influencia como funcionario o servidor público para beneficiarme indebidamente.

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

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

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

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

### 6.2.3.3 Realizar Actividades de Proselitismo Político

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

**Compromiso:** En el ejercicio de mi función o cargo, no haré uso de los bienes del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" con la finalidad de beneficiar alguna causa o agrupación política, ni intentaré convencer a los ciudadanos a favor o en contra de estas.

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Promoveré la neutralidad y la transparencia en el desempeño de funciones, prestación de servicios de salud y servicios administrativos, así como el correcto uso de los recursos públicos durante los procesos electorales, procesos de referéndum y otros tipos de consulta popular.*
- *Denunciaré ante la Oficina de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" cualquier acto que contravenga la correcta utilización de los recursos públicos y la conducta funcional de las autoridades o titulares, funcionarios y servidores en las Entidades del Estado, durante los procesos electorales.*

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- *Emplear bienes del HRL (vehículos, equipos, maquinaria, útiles de escritorio entre otros) para elaborar instrumentos de propaganda política.*
- *Emplear servicios de prestación de salud (campañas de salud, campañas de vacunación, entre otros) para la difusión de campañas políticas.*
- *Recolectar firmas en el centro de trabajo para propuestas políticas (revocatorias, inscripción de partidos o de candidaturas, etc.)*
- *Hacer propaganda de partidos o de movimientos políticos en el horario de trabajo, en el local de la institución, o dejar que terceras personas ingresen para ello.*
- *Inducir a las personas beneficiarias de los servicios de salud, la afiliación, la militancia en algún partido o movimiento político, orientar su voto o ejercer presión con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o una candidatura.*

### 6.2.3.4 Hacer mal uso de información privilegiada

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

**Compromiso:** No utilizaré en mi beneficio o en el de terceros, información del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" o de particulares que haya sido entregado al Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" y que por sus características tienen la condición de información confidencial, ni haré difusión de la misma.

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- *Adoptaré las medidas adecuadas para proteger la seguridad de la información, designando una persona responsable de la misma.*

- Protegeré la información de carácter confidencial que manejo por las funciones que desempeño, no difundiendo la misma fuera del ámbito del HRL ni íntimamente con personal que no necesita esta información para el cumplimiento de sus funciones.

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

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

#### 6.2.3.5 Presionar, Amenazar y/o Acosar

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

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

#### Algunos ejemplos de conductas adecuadas:

- La interacción que realice con mis compañeros y compañeras de trabajo, personal subordinado o jefes, se hará respetando siempre su espacio y su cuerpo.
- Detendré cualquier acción de acoso u hostigamiento sexual, defendiendo a la persona agraviada e informando al órgano competente para asegurar una sanción a la persona agresora.
- Apoyaré en la visibilización de las formas de acoso u hostigamiento en los espacios de trabajo, generando una cultura contra estas prácticas.

#### Algunos ejemplos de conductas inadecuadas:

- Agredir, ignorar o maltratar a otros servidores o subordinados.
- Acercarse corporalmente, rozar, tocar o realizar otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- Usar términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos.
- Tratar ofensiva u hostilmente a una persona por el rechazo de las conductas antes señaladas.
- Ejercer presión sobre una o un subordinado para realizar un acto sexual, no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral, privarle de servicios o prestaciones estatales a las que tiene derecho, retrasar su ascenso laboral, rotar fuera de la jurisdicción o sancionar.
- Prometer implícitamente o expresamente a la o el acosado sobre un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

#### 6.3 Sobre el Código de Conducta

El Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" provee los principios éticos y principales lineamientos respecto de los cuales el funcionario o servidor del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" desarrolla sus funciones; sin embargo, no todas las situaciones están contempladas explícitamente en el mismo.

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

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

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

Si aún estamos en duda, busquemos ayuda en la Oficina Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias".

#### **6.4 Denuncia de las infracciones al Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias"**

**6.4.1** Todo funcionario o servidor, así como cualquier persona natural o jurídica, debe denunciar ante la Oficina de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la entidad correspondiente, los actos contrarios a lo normado en el presente Código.

**6.4.2** En caso de tratarse de una denuncia por hostigamiento sexual, ésta debe ser presentada ante la Oficina de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la entidad correspondiente.

**6.4.3** La transgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el presente Código, generan responsabilidad administrativa pasible de sanción, la que será determinada conforme a las disposiciones de la materia.

**6.4.4** Las sanciones impuestas por la transgresión del presente Código, no eximen de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

#### **6.5 Compromiso de integridad**

El personal del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", suscriben un documento denominado "Compromiso de Integridad" (Anexo 1), en virtud del cual se comprometen a trabajar con estricta observancia al presente Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" y las políticas de integridad, que orientarán el proceder de su responsabilidad y funciones diarias.

### **RESPONSABILIDADES**

#### **7.1 La Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias"**

Es la unidad orgánica que ejerce las funciones de promoción de la integridad y ética institucional, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1327, su reglamento, la Directiva N 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública y la Directiva N 0022021-PCM/SIP, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.

La Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", podrá emitir informes y recomendaciones a los órganos competentes, orientadas a promover la integridad y ética pública en el Hospital

Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", a fin que estos adopten las medidas correctivas para la prevención de futuras irregularidades.

## 7.2 La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias"

Es la responsable de remitir un reporte semestral a la Oficina de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos respecto de la atención de denuncias por actos de infracción al Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias", a fin de que pueda realizar recomendaciones orientadas a promover la integridad y ética pública en el Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias". Los reportes semestrales comprenden la siguiente información:

- Casos recibidos.
- Casos en proceso de investigación.
- Casos iniciados, indicando la fase en que se encuentran.
- Casos concluidos:
  - Por archivamiento
  - Por sanción: incluir tipo de sanción y falta disciplinaria.



## VIII. ANEXO

### COMPROMISO DE INTEGRIDAD

A través de este documento, me comprometo a trabajar con estricta observancia al presente Código de Conducta del Hospital Regional de Loreto "Felipe Arriola Iglesias" y las políticas de integridad, que orientarán el proceder de mi actuación y el ejercicio de mis funciones.

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

Puntualmente me comprometo a:

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

Firmo en señal de conformidad.

Firma

(Nombres y apellidos)

(Denominación de la función, cargo o labor desempeñada)

