



Gobierno Regional
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y
COMUNICACIONES ICA



" AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA "

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL
N° 189-2025-GORE-ICA/DRTC

Ica, **18 AGO 2025**

Visto,

El Informe N° 005-2025 DRTC/O.ADM-U.Pers.S.C.I emitido por el Jefe de la Unidad de Personal. El Memorando N° 083-2025-DRTC-ICA/O.ADM del Jefe de la Oficina de Administración, el informe N° 155-2025-DRTC-ICA/OPP y el proveído recaído en el informe N° 155-2025-DRTC-ICA/OPP; sobre la aprobación del CODICO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES ICA: y

CONSIDERANDO:

Qué; mediante ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales se establece la estructura, organización, competencia y funciones de los Gobiernos Regionales, constituyéndolos como una persona Jurídica de Derecho Público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia.

Que según se establece en el "Informe de la Comisión Presidencial de Integridad" creada por Resolución Suprema del Ejecutivo N° 258-2016-PCM, del día 19 de octubre del año dos mil dieciséis cuyo mandato es "promover la integridad y el respeto a los principios éticos en la función pública, con la finalidad de fomentar la transparencia, y prevenir y sancionar la corrupción" propone entre sus recomendaciones para fortalecer la integridad Pública que "cada entidad deberá elaborar un Código de Conducta para sus servidores de acuerdo con las funciones que le correspondan, tomando como base el Manual Nacional sobre principios Deberes y Prohibiciones Eticas de la Función Publica, desarrollado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción CAN);

Que según la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2027-PCM, la cual es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos y de los distintos niveles de gobierno, una de las causas de la corrupción en el Perú es la falta de reconocimiento de los principios éticos y valores morales, precisando que en el caso de los servidores civiles existe un alto nivel de "desconocimiento acerca de las normas de conductas que deben aplicarse en el trabajo diario, así como los principios rectores de la función pública";

Que según el art.4º del Decreto Supremo N° 042-2018 –PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, unos de los principales mecanismos para promover la integridad pública son los códigos y cartas de buena conducta administrativa, que "son los instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la





Gobierno Regional

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES ICA



"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

ciudadanía al interior de cada entidad.

Que, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, establece en su Objetivo Especifico 1.4 que se debe "promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía" asimismo, en el componente N° 3 del Modelo de Integridad se establece incorporar en el código de ética ejemplos para su mejor entendimiento y aplicación", esfuerzo similar al que se realiza en la elaboración de un código de conducta en la entidad.

Que conforme al desarrollo de la metodología participativa para la implementación del Código de Conducta en la entidad, es de vital importancia la aprobación del código de conducta a través de norma legal de la entidad.

Que conforme al informe N° 005-2025 DRTC/O.ADMT.U.PERS.SCI de fecha 07 de Mayo del 2025 emitido por la unidad de Personal sobre el desarrollo de actividades de implementación del código de conducta de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ica.

Estando al Informe Legal N°308 -2025-DRTC/OAJ y contando con las visaciones de la Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica y Unidad de Personal;

De conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, su modificatoria Ley N° 27902 y con las atribuciones conferidas por la Resolución Gerencial Regional N° 159 -2023-GORE-ICA/GGR;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR, el documento denominado: código de Conducta del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Ica, el cual, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución Directoral Regional.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER, que el Código de Conducta sea de aplicación a todos los Servidores Públicos de la Entidad cualquier sea su régimen de contratación o prestación de servicios, también es de aplicación para las personas jurídicas o naturales que proveen servicios y/o bienes a la entidad.

ARTICULO TERCERO: PUBLICAR, el código de conducta en el portal institucional de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones-Ica de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

ARTICULO CUARTO: ENCARGAR, las labores de seguimiento, monitoreo y evaluación de los temas de ética y conducta en la entidad y, específicamente, del código de conducta Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones -Ica a la Unidad de Personal.

ARTICULO QUINTO: ENCARGAR, a la Unidad de Personal, la Difusión Interna y Externa del Código de Conducta.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES ICA

ABOG. MARÍA NICÓLASA ARAGONES VENTE
DIRECTORA REGIONAL



CODIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES-ICA

I. PRESENTACION

Contar con un Código de Conducta en nuestra institución es importante porque establece las pautas de comportamiento a las que deben dar cumplimiento los servidores públicos y otros colaboradores bajo las formalidades de ley, para que se desarrollen en un ambiente de trabajo basado en los principios y valores éticos institucionales.

Este documento nos ayuda a lograr ello, dado que nos muestra los principios y lineamientos que, de forma participativa, hemos priorizado para guiar el comportamiento deseado en nuestro día a día. Tenemos la convicción de que este Código de Conducta se convertirá en un instrumento guía para la toma de nuestras decisiones en situaciones complejas en la gestión de los recursos humanos e imagen institucional.

Este código tiene por objetivo guiar al personal hacia el logro de sus objetivos comunes, así como promover una cultura de integridad al interior de la organización.

Los funcionarios, servidores y otros colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones-Ica tenemos el compromiso de mantener un comportamiento ético e íntegro al ser un pilar fundamental del ejercicio de la función pública. Todos y todas, como miembros de la institución tenemos el deber de realizar nuestro trabajo de manera profesional e íntegra para brindar un buen servicio a la ciudadanía, permitiendo agregar valor público en cada una de nuestras acciones.



II. NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

- **Responsabilidad**

Asumimos nuestros roles de manera proactiva, cumpliendo nuestras funciones y tareas encomendadas con disposición y diligencia.

- **Respeto**

Reconocemos el derecho ajeno; es el reconocimiento, consideración, atención, que se deben entre el personal, usuarios y otras personas. Es una condición para saber vivir y alcanzar la paz y la tranquilidad.

- **Probidad**

Actuamos con honradez, honestidad, integridad, eficiencia, eficacia, celeridad y rectitud de comportamiento y trabajo.

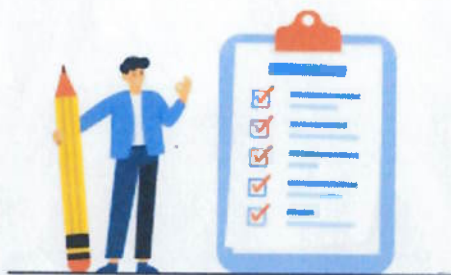
- **Compromiso**

Actuamos de manera proactiva y transparente en las labores diarias, siempre identificado con la institución; ofreciendo servicio y atención satisfactoria a la población.

III. SOBRE EL CODIGO

La finalidad del Código de conducta es brindar al personal de nuestra institución una guía que inspire el comportamiento ético en su trabajo diario, en cualquier situación que se presente, esté o no contemplada en el Código, reconociendo que él o ella, además de la responsabilidad específica de su labor, tiene una responsabilidad para con la institución en todo momento, al ser representante de ella en su calidad de servidora o servidor público; en ese sentido, el Código es una herramienta preventiva para el aprendizaje conjunto respecto de las conductas que son inadecuadas para la o el servidor de nuestra institución.

El alcance del código de conducta comprende a los servidores públicos y los funcionarios públicos que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones-Ica, en cualquiera de los niveles jerárquicos, sean nombrados, contratados, de confianza, y quienes participan bajo las modalidades formativas laborales (prácticas pre y profesionales), con arreglo a lo dispuesto en el presente documento, y de acuerdo a la normativa que corresponda a cada régimen laboral.



IV. SECCIONES

4.1 ACTUANDO CON RESPONSABILIDAD

4.1.1 Cumplimiento de las normas internas

Todas y todos los servidores públicos mantenemos un compromiso con el cumplimiento de la normativa laboral interna y desarrollamos nuestras actividades con el más alto sentido de responsabilidad, puntualidad.

conductas inadecuadas:

- Realizar actividades personales durante el horario del trabajo.
- Incumplimiento de los horarios laborales establecidos.
- Uso indebido de los permisos de salida de la entidad
- Uso indebido de viáticos
- Abandonar sin autorización ni justificación la entidad durante el horario de trabajo.
- No observar las normas internas de la entidad
- Emplear el internet con que cuenta la entidad, para ingresar a páginas web no autorizadas.

4.1.2 Sirviendo con eficiencia y eficacia

Todas y todos los servidores públicos de la entidad, nos aseguramos de que nuestra labor tenga el mayor impacto positivo en la sociedad, procurando contar con las capacidades para el trabajo asignado.

conductas inadecuadas:

- Organización de capacitaciones no orientadas a los objetivos de la entidad ni a las necesidades del personal.
- Rotar a personal sin criterio técnico ni justificación sólida.
- Realización improvisada de las actividades encomendadas.
- Entregar los productos (expedientes) a destiempo, incumpliendo los plazos establecidos.

4.1.3 Manejo de información

Todas y todos los servidores públicos, proporcionamos de forma oportuna la información que nos sea solicitada y garantizamos la accesibilidad a la misma, al igual que a la documentación pública. Asimismo, resguardamos los derechos básicos de protección de datos de las y los ciudadanos y mantenemos reserva con la información confidencial de la institución.



conductas inadecuadas:

- Responder las solicitudes de información, fuera del plazo legal determinado.
- Sustraer información de la entidad, que no ha sido solicitada formalmente.
- Revelar información privilegiada, que otorgue a personas naturales o jurídicas una posición injustificadamente ventajosa en procesos de contratación con el Estado.
- Brindar información no fidedigna en el portal web de la entidad.
- Alterar información a ser entregada a la ciudadanía o que ha sido requerida dentro de la entidad (por otra oficina o área).
- No transparentar lo suficiente los procesos administrativos y de gestión de la entidad (como procesos de adjudicación de obras, licitaciones de otro tipo, selección de personal, entre otros)
- Brindar información falsa u ocultar, destruir o extraviar intencionalmente información pública.
- Divulgar información confidencial y sensible que posee la institución de acuerdo con lo regulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

4.2 TRATANDONOS CON RESPETO

4.2.1 Respeto en el ambiente de trabajo y en atención a la ciudadanía

Nuestra institución garantiza un ambiente de trabajo profesional y adecuado, donde las y los servidores públicos mantienen entre sí un trato amable, respetuoso y cordial, así como con la ciudadanía, cualquiera sea el rol que desempeñen. Asimismo, respetamos las normas y acuerdos internos que existen en la entidad.

conductas inadecuadas:

- Crear o retransmitir comentarios falsos o tergiversados (chismes) y/u ofensivos (sobrenombres no consentidos y/o denigrantes, frases en doble sentido, sobre la vida privada, entre otros.
- Dirigir una acción en contra de cualquier persona (p.ej. ignorar su posición o realizar críticas destructivas).

- Trato soberbio, agresivo o menospreciativo (p.ej. no saludar) entre pares o de parte de servidores con posición jerárquica superior o de representación (funcionarios y directivos) a personal subordinado.
- Exigir al personal, de manera constante, que realice actividades laborales fuera del horario de trabajo.
- Realizar acciones de acoso laboral (forzar al personal a realizar acciones degradantes, maltrato verbal y/o físico sistemático, obligar a trabajar en horarios inadecuados, asignar trabajo en un volumen y/o complejidad por encima de lo razonable con el objetivo de dañar la imagen y/o autoestima del servidor o servidora, no asignar trabajo alguno, entre otros).



4.2.2 Prevención del acoso sexual

Todas y todos los servidores públicos garantizamos un ambiente libre de acoso u hostigamiento sexual.

conductas inadecuadas:

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.
- El uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrita o verbal), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales.
- Ejercer presión sobre una o un subordinado para realizar un acto sexual, no consentido, bajo la amenaza de no renovar un contrato laboral.
- La promesa implícita o expresa a la o el acosado de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

4.2.3 Erradicando la discriminación

Respetamos y valoramos la diversidad de nuestras servidoras y servidores públicos y de las ciudadanas y ciudadanos a los cuales prestamos servicio brindando un trato equitativo,

cordial y digno a cada una de ellas y ellos. Todas y todos los servidores públicos tenemos el deber de mantener un ambiente de trabajo libre de discriminación.

conductas inadecuadas:

- Expresiones discriminatorias de diverso tipo (verbal, gestual o de cualquier otra naturaleza) contra servidoras y servidores públicos.
- Rotación injustificada y con el objetivo de dañar al personal por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, discapacidad o estatus social.
- Mostrar actitudes de desprecio y/o agresivas contra ciudadanas y ciudadanos por razones de etnicidad, cultura, lengua, sexo, género, religión, edad, orientación sexual, género, discapacidad, estatus social, si están sindicalizados o no u orientación política.
- Dar preferencia indebida y/o injustificada en la atención a la ciudadanía por su nacionalidad, cultura, etnicidad, sexo, género, religión, orientación sexual, estatus social, u orientación política.

4.3 MANTENIENDO UN COMPORTAMIENTO PROBO

4.3.1 Erradicando la obtención de ventajas indebidas

Nosotros, las y los servidores públicos, no realizamos ninguna acción dirigida a la obtención de una ventaja o beneficio con el uso de nuestro cargo o autoridad.

conductas inadecuadas:

- Requerimiento o aceptación directa o indirecta de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como regalos, promesas o ventaja de parte de los ciudadanos para acelerar procedimientos administrativos.
- Recibir regalos de beneficiarios de las prestaciones sociales sea por agradecimiento, por el cumplimiento correcto de nuestra función o como forma de asegurar que las prestaciones sean correctamente entregadas.
- Direccionar e influir en los procesos de contratación de bienes y/o servicios a cambio de una ventaja indebida.
- Fraccionar requerimiento de bienes y/o servicios no contemplados en la normatividad vigente a fin de beneficiar a un tercero a cambio de una ventaja particular.

4.3.2 Evitando conflicto de intereses

Las acciones que ejecutamos y las decisiones que tomamos, son en función de las responsabilidades y deberes que tenemos como servidoras y servidores públicos y nunca para nuestro propio beneficio o el de terceros.

conductas inadecuadas:

- Favorecimiento en el trámite de documentos internos, contratación de personal, aplicación de sanciones y capacitaciones a familiares o personas conocidas.

- Recibir capacitaciones, cursos, viajes o cualquier otro beneficio por parte de las empresas proveedoras.
- Si un integrante de un Comité de Adquisiciones va evaluar la propuesta de tres empresas, en una de las cuales su hermano tiene acciones.
- Si a un servidor público lo une relación de parentesco o amistad cercana con cualquiera de las personas administradas o con sus representantes o autoridades, con quienes administra alguna empresa que preste servicios en la entidad en la que labora

4.3.3 Respetando el fin público de los bienes de la institución

Las y los servidores públicos de esta institución, utilizamos de manera adecuada los recursos públicos y hacemos uso racional de los bienes evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.

conductas inadecuadas:

- Emplear los equipos o infraestructura de la institución en provecho propio.
- Alquilar la infraestructura pública o equipos de la entidad para actividades privadas sin autorización.
- Posesionarse o apropiarse de los terrenos o edificaciones en proceso de saneamiento de la Institución.
- Emplear vehículos de la institución asignados para actividades oficiales en actividades personales.
- Robo y pérdida de bienes de la institución.
- Venta o robo de los bienes que están destinados a ser distribuidos gratuitamente a los ciudadanos.
- Emplear los locales de las instituciones para agasajos personales o reuniones festivas afectando la continuidad del servicio.

4.4 MOSTRANDO NUESTRO COMPROMISO

4.4.1 Servicio a la ciudadanía

Estamos en la capacidad y obligación de atender a la ciudadanía con responsabilidad y respeto, para lo cual trabajamos de manera organizada y ordenada en aras de brindar un servicio de calidad. Nos enfocamos en las necesidades de la ciudadanía y la satisfacción de estas a través del conocimiento de los procedimientos adecuados, entendiendo que la y el ciudadano espera un resultado satisfactorio de nuestra actuación, como institución.



conductas inadecuadas:

- Brindar una orientación incorrecta respecto a los procedimientos.
- No brindar una orientación cálida, respetuosa y empática.
- Abrumar a las y los ciudadanos utilizando un lenguaje técnico que no puedan entender.
- Atender de manera inapropiada las quejas, reclamos y derechos de petición de los usuarios del servicio.

4.4.2 Sirviendo con compromiso

Actuamos con compromiso e identificación con nuestra institución, independientemente de nuestra modalidad de contrato y el cargo que ocupamos, pensando siempre en el bienestar de la y el ciudadano y asumiendo la responsabilidad que implica ser servidora o servidor público.

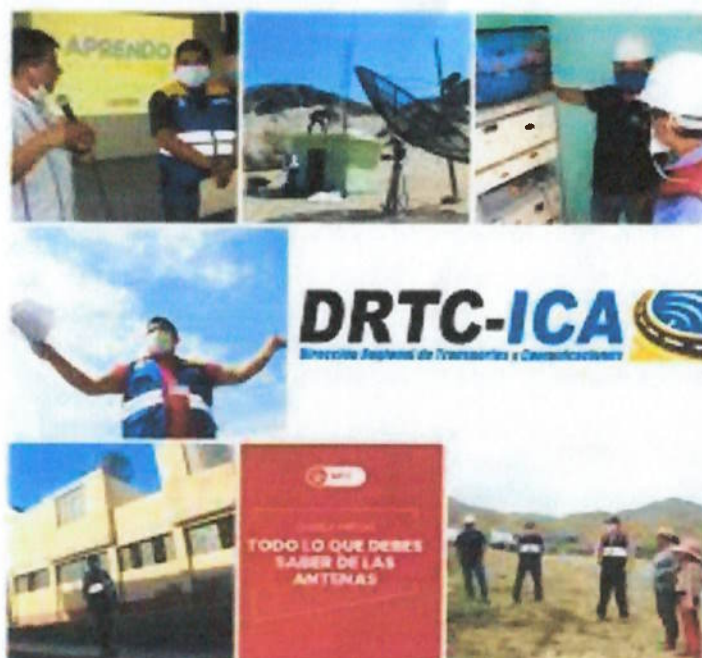
conductas inadecuadas:

- Ausencia de compromiso en actividades institucionales como capacitaciones y actividades internas, así como no dar réplica a las y los compañeros de trabajo de las capacitaciones recibidas.
- Tener comportamientos inapropiados o verse envuelto por propia responsabilidad en situaciones tanto en la entidad como fuera de ella, que afecten de forma negativa la imagen de la misma.

4.4.3 Trabajando en equipo

Desarrollamos nuestras actividades con una permanente comunicación y colaboración entre nosotras y nosotros para alcanzar los objetivos de la institución, promoviendo el trabajo en equipo en cada una de las actividades que desarrollamos, tanto dentro de cada

área, como entre ellas y, de forma vertical desde y hacia los niveles de mayor jerarquía de nuestra entidad.



conductas inadecuadas:

- Poca retroalimentación y orientación.
- Imposibilitar dificultar y/o limitar el trabajo realizado por otras y otros compañeros por cualquier motivo.
- Trabajar en función exclusiva del logro personal sin importar el desarrollo del equipo de trabajo.
- Poca consideración de la opinión del equipo de trabajo en la toma de decisiones.
- No comunicar dificultades en la realización de alguna actividad, por apatía o por miedo a alguna sanción.
- Realizar las labores desvinculados de las demás áreas que intervienen en el proceso provocando lentitud en el desarrollo del trabajo.

V. REFERENCIA

- o Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
- o Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
- o Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- o Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público
- o "Guía para la implementación participativa de un Código de Conducta", enlace web: <https://www.gfpsubnacional.pe/publicacion/guia-para-la-implementacion-participativa-de-un-codigo-de-conducta/>