



# Resolución de Presidencia Ejecutiva

Nº 056 -2019-INACAL/PE

Lima, 27 JUN. 2019

## VISTO:

El Memorando N° 195-2019-INACAL/OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 066-2019-INACAL/OA-RRHH del Equipo Funcional de Recursos Humanos, el Informe N° 105-2019-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 099-2019-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30224, se crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad – INACAL, como un Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, que constituye Pliego Presupuestal y cuenta con personería jurídica de derecho público, con competencia a nivel nacional y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera;

Que, el artículo 3 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que 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 N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 27815 dispone que para los efectos de dicha ley se considera como empleado público a todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio del Estado; para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto; precisando que el ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del Código de Ética de la Función Pública y asumir el compromiso de su debido cumplimiento;

Que, asimismo, la Ley N° 27815 en sus artículos 6, 7, 8 y 9 establece los principios, deberes, prohibiciones, mecanismos e incentivos que rigen a los empleados públicos de las entidades de la Administración Pública;

Que, para fortalecer la integridad pública, la Comisión Presidencial de Integridad, creada por Resolución Suprema N° 258-2016-PCM, recomienda la elaboración de un Código de Conducta para los servidores públicos tomando como base el Manual Nacional sobre Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas de la Función Pública, desarrollado por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN);



Que, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, uno de los principales mecanismos para promover la integridad pública son los Códigos y Cartas de buena conducta administrativa, definidos como instrumentos mediante los cuales se establecen los lineamientos para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores civiles con el fin de promover una cultura de integridad y servicio a la ciudadanía al interior de cada entidad;

Que, el objetivo específico 1.4 del Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, establece que se debe “promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía”;

Que, el referido Plan, entre otros, ofrece un Modelo de Integridad para las entidades del Sector Público a partir de ocho componentes, entre ellos, el de Políticas de Integridad, siendo uno de sus sub componentes contar con un Código de Ética por cada Entidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 223-2019-PRODUCE publicada en el diario oficial El Peruano el 28 de mayo de 2019, se aprueba el documento denominado Código de Ética y Conducta del Ministerio de la Producción, y se dispone que los organismos públicos adscritos al Ministerio de la Producción elaboren y aprueben su respectivo Código de Ética y Conducta en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de la citada resolución;

Que, mediante Memorando N° 195-2019-INACAL/OA la Oficina de Administración remite a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el Informe N° 066-2019-INACAL/OA-RRHH del Equipo Funcional de Recursos Humanos, con el cual se presenta la propuesta del Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, el mismo que contiene los valores, principios, deberes y las prohibiciones que deben observar los servidores civiles del INACAL, como parte de su desempeño laboral, dentro del marco de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, mediante Informe N° 105-2019-INACAL/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto señala que la propuesta del Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, tiene como objetivo general afianzar los principios, deberes y prohibiciones éticas que deben regir el desempeño de todo servidor civil, en las labores que realiza, las cuales intervienen directa e indirectamente en contribuir al logro de la misión del INACAL;

Con las visaciones de la Gerencia General, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad; el Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del INACAL, y su modificatoria; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y la Resolución Ministerial N° 223-2019-PRODUCE, que aprueba el Código de Ética y Conducta del Ministerio de la Producción;





# Resolución de Presidencia Ejecutiva

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Administración, para que a través del Equipo Funcional de Recursos Humanos, realice la difusión del Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, teniendo en cuenta, en lo que corresponda, lo establecido en la Directiva N° 001-2009-PCM/SGP “Reconocimiento a las Prácticas de Buen Gobierno en las Entidades del Poder Ejecutivo”, aprobada por Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente resolución y del Código aprobado en el artículo 1 de la presente resolución, en el Portal Institucional del INACAL ([www.inacal.gob.pe](http://www.inacal.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese.



INACAL

M. Clara Gálvez Castillo

Presidenta Ejecutiva

Instituto Nacional de Calidad







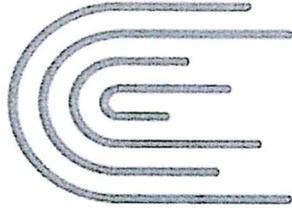
PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad"



**INACAL**  
Instituto Nacional  
de Calidad

## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD – INACAL





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad”

## ÍNDICE

1	<b>Presentación</b>	03
2	<b>Definiciones y Abreviaturas</b>	04
3	<b>Base legal</b>	04
4	<b>Objetivos</b>	05
	4.1 Objetivo General	05
	4.2 Objetivo Específico	05
5	<b>Ámbito de ampliación</b>	05
6	<b>Identidad y valores Institucionales</b>	
	6.1 Misión	05
	6.2 Valores Institucionales	05
7	<b>Principios, deberes y prohibiciones</b>	
	7.1 Principios establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública	06
	7.2 Principios que orientan a la Integridad Pública	07
	7.3 Deberes establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública	07
	7.4 Prohibiciones establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública	08
8	<b>Infracciones, sanciones y denuncias</b>	
	8.1 De las Infracciones y sanciones	08
	8.2 De las denuncias y medidas de protección	09
9	<b>Mecanismos e Incentivos</b>	
	9.1 De los mecanismos de promoción	09
	9.2 De los incentivos y estímulos	10
10	<b>Anexo</b>	10





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad"

## 1. PRESENTACIÓN

En la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se cita a la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción cuando define a la corrupción como el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido, económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales. Más adelante, precisa que todos los actos de corrupción buscan lograr un beneficio fuera de lo legal o éticamente permitido.

Al identificar las causas de la corrupción se señala como una de ellas al poco reconocimiento de los principios éticos y valores morales entre los servidores civiles, donde se evidencia un gran desconocimiento acerca de las normas de conducta que deben aplicarse en el trabajo diario, así como los principios éticos rectores de la función pública.

Si bien los principios éticos rectores de la función pública fueron establecidos en el año 2005 mediante la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el diagnóstico mencionado en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, reveló la necesidad de realizar un tratamiento más focalizado en materia de ética aplicable a la función pública.

En ese sentido, en el año 2018 se aprueban disposiciones orientadas a promover la conducta ética de los servidores públicos. En el caso del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, se reconoce como uno de los principales mecanismos para promover la integridad pública a los Códigos y Cartas de buena conducta administrativa, en la medida que constituyen instrumentos en donde 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 servicios a la ciudadanía al interior de cada entidad.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, dentro de su estrategia de implementación, identifica un Modelo de Integridad para las entidades del sector público, donde resulta fundamental contar con un Código de Ética, sugiriendo que se integren a este, por ejemplo, las políticas de regalos, de conflicto de intereses, de eventuales contribuciones políticas, contribuciones filantrópicas, viajes y rendiciones de cuenta; así como incorporarlo al Reglamento Interno de Trabajo a efectos de definir las conductas que constituyen infracciones, y sus mecanismos de investigación y sanción.

Bajo este marco normativo el INACAL, reafirmando su compromiso con una cultura de integridad y valores éticos aplicados a la función pública, expresada el año 2017 con la aprobación de la Norma Técnica Peruana Antisoborno ISO 37001:2016 y su progresiva implementación en nuestra entidad desde inicios de este año, formaliza el presente Código de Ética y Conducta que comprende los ámbitos de los deberes y prohibiciones, además de la promoción e incentivos a los servidores civiles de nuestra entidad.





## 2. DEFINICIONES y ABREVIATURAS

### 2.1 Definiciones

- a) **Denuncia:** Acto por el cual, de forma verbal o escrita, se pone en conocimiento a la Gerencia General la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor civil del INACAL, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y Conducta de los servidores civiles del INACAL. Estos hechos o conductas deben encontrarse claramente expuestos y acompañarse con las pruebas pertinentes.
- b) **Ética:** Conjunto de normas personales y sociales que inducen a cualquier persona a tomar decisiones de acuerdo a valores y criterios entre hacer el bien o el mal; partiendo del hecho de que existen actos humanos sobre los que se tienen distintos puntos de vista.
- c) **Infracción Ética:** Se considera a todas las acciones que no cumplen los principios y deberes previstos, o cuando se incurre en prohibiciones cometidas por el servidor civil que contravienen lo establecido en el Código de Ética y Conducta de los servidores civiles del INACAL.
- d) **Sanción:** Castigo por la comisión de una falta disciplinaria, pudiendo ser una amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses y destitución.
- e) **Servidor Civil:** Se refiere a los servidores civiles del INACAL del régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a los servidores pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y al personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

### 2.2 Abreviaturas

INACAL	:	Instituto Nacional de Calidad
OA	:	Oficina de Administración
OCEI	:	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
EFRH	:	Equipo Funcional de Recursos Humanos
EFTI	:	Equipo Funcional de Tecnología de la Información
STPAD	:	Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario



### 3. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad – INACAL.
- 3.2 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.3 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4 Decreto Legislativo N° 1327, Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona denuncias realizadas de mala fe.
- 3.5 Decreto Legislativo N° 033-2005, Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.6 Decreto Legislativo N° 1401, Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.
- 3.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Servicio Civil.

- 3.8 Decreto Supremo N° 004 2015-PRODUCE, Reglamento de Organización de Funciones del INACAL y modificatoria.
- 3.9 Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 3.10 Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 3.11 Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.12 Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.13 Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM, Directiva N° 001-2009-PCM/SGP "Lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo"
- 3.14 Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública, Documento que constituye una guía para funcionarios y servidores del Estado, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016.

#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Afianzar los principios, deberes y prohibiciones éticas que debe regir el desempeño de todo servidor civil, en las labores que realiza, las que contribuyen directa e indirectamente en la consecución de la misión del INACAL.

##### 4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Lograr, mediante la práctica de principios y valores éticos, el beneficio del servidor civil del INACAL a nivel interpersonal e interinstitucional.
- Conseguir la satisfacción de las expectativas de los administrados, como resultado de una gestión transparente, eficiente y de calidad.

#### 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación obligatoria para todos los servidores civiles del INACAL, así como para los que desempeñen actividades o funciones en la entidad, independientemente de la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

#### 6. IDENTIDAD Y VALORES INSTITUCIONALES

##### 6.1 Misión del INACAL

Desarrollar los servicios de la Infraestructura de la Calidad y promover su uso por las entidades públicas, privadas y la academia; de manera confiable, accesible y con competencia técnica.

##### 6.2 Valores Institucionales

El INACAL y sus colaboradores se encuentran alineados a los deberes y principios éticos del servidor público establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y a la Declaración de la Política de Calidad Institucional. En dicho contexto, los valores institucionales<sup>1</sup> del INACAL se enuncian a continuación.



<sup>1</sup> Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°110-2015-INACAL/PE, se aprueba los valores institucionales



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- a) **Excelencia:** Atender a nuestros usuarios internos y externos, con eficiencia y eficacia, buscando alcanzar su satisfacción.
- b) **Integridad:** Nuestro quehacer diario se rige por la honestidad, transparencia y veracidad, orientados al logro de las buenas prácticas institucionales.
- c) **Respeto:** Valoramos las ideas de nuestros colaboradores, buscando en conjunto fortalecer nuestros servicios a fin de alcanzar las metas institucionales y personales.
- d) **Trabajo en equipo:** La sinergia y el compromiso de colaboración interna nos permiten lograr objetivos comunes y nos impulsan al cumplimiento de las metas institucionales.
- e) **Aprendizaje continuo:** Gestionamos un aprendizaje continuo, con las destrezas y talentos de nuestros colaboradores, permitiéndonos innovar y mejorar nuestros servicios en beneficio de la sociedad.

## 7. PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

### 7.1 De los Principios establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública

El servidor civil del INACAL, debe actuar dentro del marco de los principios definidos en el artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que se detallan a continuación:

- a) **Respeto:** El servidor civil del INACAL actúa según la Constitución, las leyes y las normas internas, garantizando que se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
- b) **Probidad:** El servidor civil del INACAL actúa con imparcialidad, rectitud, honradez y honestidad que permitan satisfacer el interés general, debiendo desechar todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona, ya sea a su favor o de terceros.
- c) **Eficiencia:** El servidor civil del INACAL brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.
- d) **Idoneidad:** El servidor civil del INACAL se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de sus funciones, siendo condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. En ese sentido, propende a capacitarse de manera permanente y acorde a la realidad para el debido cumplimiento de sus funciones.
- e) **Veracidad:** El servidor civil del INACAL se expresa y desenvuelve con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Entidad y con la ciudadanía, y está obligado a contribuir al esclarecimiento de los hechos.
- f) **Lealtad y Obediencia:** El servidor civil del INACAL actúa con identidad, fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la entidad, debiendo cumplir con 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 manifiesta. En caso ocurrieran estos supuestos, el servidor civil deberá ponerlos en conocimiento del superior jerárquico de la Entidad.
- g) **Justicia y Equidad:** El servidor civil del INACAL está permanentemente dispuesto a cumplir sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido. En ese sentido, debe actuar siempre





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la impunidad"

con equidad en las relaciones con sus superiores, con sus subordinados y con los administrados en general y con el Estado.

- h) **Lealtad al Estado de Derecho:** El servidor civil del INACAL actúa con lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.

## 7.2 Principios que orientan la Integridad Pública

Son aquellos que se encuentran en el marco del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción:

- a) **Corrección:** El servidor civil del INACAL ejerce sus deberes y funciones respetando el principio de separación de poderes, el Estado de Derecho y el principio democrático. Actúa con sujeción a la ley y a los principios y valores constitucionales con el fin de garantizar el respeto de los derechos ciudadanos y promover la integridad en la función pública.
- b) **Igualdad:** El servidor civil del INACAL actúa sin ninguna clase de discriminación entre los ciudadanos brindando un trato igualitario.
- c) **Objetividad:** El servidor civil del INACAL actúa de manera objetiva para lo cual cumple con el deber de diligencia analizando todos los elementos del caso antes de tomar una decisión, prescindiendo de cualquier tipo de fin o interés subjetivo.
- d) **Rendición de cuentas:** El servidor civil del INACAL da cuenta periódicamente de su actuación, justificando sus actos y decisiones ante la ciudadanía.
- e) **Participación:** El servidor civil del INACAL vigila y participa en los procesos de toma de decisiones en aquellos asuntos que le puedan afectar, conforme a los procedimientos establecidos por la ley. El Estado promueve y garantiza las condiciones para que la ciudadanía participe en los procesos de toma de decisiones así como en el ciclo de las políticas públicas y la gestión gubernamental.
- f) **Prevención:** El servidor civil del INACAL adopta medidas preventivas para detectar y gestionar los riesgos de corrupción, evitar los conflictos de interés y asegurar la calidad de la actuación de la administración pública y la prestación de los servicios fundamentales.



## 7.3 De los deberes establecidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública

En el marco del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, son deberes del servidor civil del INACAL, los siguientes:

- a) **Neutralidad:** El servidor civil del INACAL actúa con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones. Asimismo, demuestra independencia respecto de personas, partidos políticos o instituciones ajenas al ámbito de su actuación.
- b) **Transparencia:** El servidor civil del INACAL ejecuta su labor de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica, además brinda y facilita información fidedigna, completa y oportuna.
- c) **Discreción:** El servidor civil del INACAL guarda reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia a la información pública.

- d) **Ejercicio adecuado del cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor civil del INACAL no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores civiles u otras personas.
- e) **Uso adecuado de los bienes del Estado:** El servidor civil del INACAL protege y conserva los bienes del INACAL, utilizando los que le son asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, 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.
- f) **Responsabilidad:** Todo servidor civil desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor civil del INACAL 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.

#### 7.4 De las Prohibiciones establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública

En el marco del artículo 7 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, son prohibiciones del servidor civil del INACAL:

- a) **Mantener conflicto de intereses:** El servidor civil del INACAL no mantiene relaciones y no acepta situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros puedan estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
- b) **Obtener ventajas indebidas:** El servidor civil del INACAL no obtiene ni procura beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- c) **Realizar actividades de proselitismo político:** El servidor civil del INACAL no realiza actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidato.
- d) **Hacer mal uso de información privilegiada:** El servidor civil del INACAL no participa en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pueda tener acceso por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir su utilización para el beneficio de algún interés.
- e) **Presionar, amenazar y/o acosar:** El servidor civil del INACAL no ejerce presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.



## 8. INFRACCIONES, SANCIONES Y DENUNCIAS

### 8.1 De las infracciones y sanciones

- 8.1.1 En caso de infracción se genera responsabilidad administrativa pasible de sanción, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Pública. Esto ocurre sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales reguladas en la normativa vigente.

8.1.2 La sanción generada por la infracción cometida, se determina mediante el procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba su Reglamento; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador" de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y las demás disposiciones que resulten aplicables.

8.1.3 En caso se determine una o varias infracciones por el incumplimiento el presente Código de Ética y Conducta, se considerará las siguientes sanciones aplicables, según corresponda:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- c) Destitución.

## 8.2 De las denuncias y las medidas de protección

8.2.1 Todo servidor civil al conocer de alguna infracción o presunta infracción, debe presentar su denuncia ante la Gerencia General, quien la calificará y de considerarlo pertinente la remitirá a la STPAD para la evaluación preliminar.

8.2.2 Las medidas de protección se encuentran orientadas a resguardar el ejercicio de los derechos personales o laborales de los denunciantes y de los testigos de actos de corrupción. Su vigencia se extiende mientras dure el peligro que las motiva y, ante su solicitud, la Gerencia General las evalúa y las otorga.

8.2.3 La Gerencia General tiene la facultad de otorgar de oficio las medidas indicadas en los numerales 8.2.1 y 8.2.2, en caso de considerarlo pertinente. En ningún caso la denuncia deberá perjudicar al denunciante, sea en su posición como postor o contratista en un proceso de contratación presente o futuro, o en su posición en la relación contractual o laboral con la entidad.

8.2.4 La Gerencia General en coordinación con el EFTI de la OA, implementa los aplicativos o medios informáticos que faciliten la recepción y registro de la denuncia, la formulación de inquietudes y medidas de seguridad pertinentes, así como la asignación de un código cifrado a cada denunciante, para proteger su identidad y el trámite de la denuncia, supervisando el correcto uso de los mismos.

## 9. MECANISMOS E INCENTIVOS

### 9.1 De los mecanismos de promoción

9.1.1 El EFRH debe entregar en el momento de su contratación a cada nuevo servidor civil, cualquiera que sea su modalidad de contratación, un ejemplar impreso del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento o remitírselo a través de medios electrónicos, acompañado de una declaración que confirme que ha tomado conocimiento de dichas normas y que se compromete a cumplirlas.





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Instituto Nacional de Calidad  
INACAL

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

9.1.2 La OCEI en coordinación con la OA es responsable de la actualización constante del link del portal web institucional en donde se exponen los principales contenidos del Código de Ética y Conducta de los servidores civiles del INACAL.

9.1.3 La OA a través del EFRH realiza jornadas informativas y de socialización sobre la importancia y las sanciones que acarrea el incumplimiento del Código de Ética y Conducta, a todo servidor civil del INACAL, en el ejercicio de sus funciones.

## 9.2 De los incentivos y estímulos

Para promover una cultura de integridad y ética institucional, la Gerencia General establecerá mecanismos de incentivos y estímulos a favor de los servidores civiles del INACAL. Los incentivos y estímulos constituyen un conjunto de acciones dirigidas a motivar mediante el reconocimiento o premios el cumplimiento de los principios y deberes previstos en el presente Código.

La Presidencia Ejecutiva aprueba los mecanismos de incentivos y estímulos aplicables, que son propuestos por la Gerencia General.



## 10. ANEXO

ANEXO 1: Ejemplos de aplicación adecuados a los principios, deberes y prohibiciones en el INACAL





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ANEXO 1

EJEMPLOS DE APLICACIÓN ADECUADOS A LOS PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES EN EL INACAL

Table with 3 columns: PRINCIPIOS, DEBERES, and PROHIBICIONES. It lists various principles like Respeto, Probidad, Eficiencia, and Dignidad, along with their corresponding duties and prohibitions for INACAL staff.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Table with 3 columns containing ethical guidelines for INACAL staff, including sections on Veracidad, Lealtad y Obediencia, Justicia y Equidad, Lealtad al Estado de Derecho, and Presionar, Amenazar y/o Acosar.



Referencia: Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública, documento que constituye una guía para funcionarios y servidores del Estado, Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016.

