

INTERESADO



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REGIÓN CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - URUBAMBA
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE URUBAMBA
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°. 1348

Urubamba, 15 SEP 2025

Visto, el Memorándum N° 1488-2025-GEREDU-C/UGEL-U/ADM, informe N° 05-2025-GR CUSCO/GEREDU-C/UGEL-U/D-ADM y demás antecedentes adjuntos;

CONSIDERANDO:

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 este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo de 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 se presente servicios ni en 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 es sus artículos 8, 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° 268-2018-PCM, recomienda la elaboración de un Código de Conducta para los servidores públicos tomando como base el Manual Nacional sobre Principios, Deberes y Prohibiciones Ética de la Fundación Pública, desarrollando por la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN);

Que, según la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, 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, de conformidad al 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 buenas 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, 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 en la ciudadanía;

Que, 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 componentes contar con un Código de Ética por cada Entidad;

Que, en mérito a lo establecido en el marco normativo antes señalado y teniendo en consideración la propuesta formulada mediante el Informe N° 48-2020-OAJ, resulta necesario emitirla Resolución que aprueba el Código de Conducta de la UGEL Urubamba;

Estando a lo dispuesto por la Oficina de Personal y de conformidad con la Ley N° 27815, Ley N° 29542, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por el Gobierno Regional y las facultades previstas en el Texto Único Ordenado (TUU) de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;

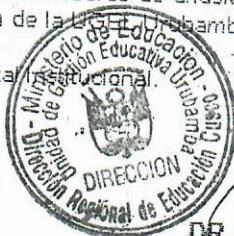
De conformidad con la Constitución Política del Perú, Ley N° 28044 –Ley General de Educación, Ley N° 30057, Ley de servicio civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario, Ley N° 27815, Ley de código de ética de la función pública y en uso de las funciones y atribuciones conferidas por la Ordenanza Regional N°. 178-2020-GR-CUSCO, aprueba el ROF de la DREC y UGELs, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el documento denominado “Código de Conducta de la UGEL Urubamba”, el cual como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Humanos las labores de difusión, seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del Código de Conducta de la UGEL Urubamba.

Artículo 3.- Publicar la presente Resolución y su respectivo Anexo en el portal Institucional.



REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE

DR. JOSE EDUARDO VILLAVICENCIO QUISPE
Director (e) del Programa Sectorial III-Unidad Ejecutora No. 308
Unidad de Gestión Educativa Local Urubamba

JEQ/D-UGEL-U.
NQD/ADM-APER
HCT/SCI



Lo que transcribo a Ud. para
conocimiento y fines consiguientes
Atte

C
SECRETARIO GENERAL

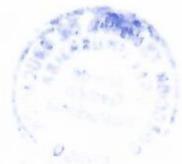
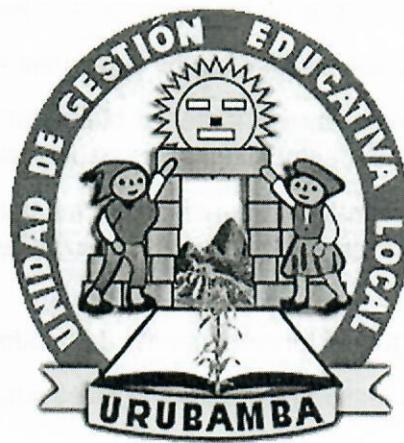


Dirección regional de educación del cusco
Unidad de gestión educativa local de URUBAMBA
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL URUBAMBA

UNIDAD EJECUTORA Nº 308



¡Siempre adelante, siempre primero!

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA UGEL URUBAMBA

SETIEMBRE 2025





PRESENTACIÓN

La Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Urubamba, institución dependiente del Ministerio de Educación, que tiene como Misión Institucional “Ejercer el Rol rector en las políticas nacionales en la materia de Educación , deporte y recreación, en armonía con los planes del desarrollo y la política general del Estado y en coordinación con las instancias de gestión educativa descentralizada; con el fin de brindar servicios de calidad, pertinentes e inclusivos para el desarrollo integral de las personas a lo largo de la vida”.

En el cumplimiento de esta misión se practica los siguientes valores institucionales:

Servicio: Orientar nuestros esfuerzos a lograr el bienestar de las personas teniendo el compromiso e iniciativa de buscar soluciones a sus necesidades.

Respeto: Otorgados a las personas un trato digno y cordial, reconocemos y valoramos los derechos, libertades y las diversas tradiciones y experiencias culturales de nuestra sociedad.

Respetamos el marco que regula el funcionamiento de la administración pública.

Integridad: Actuamos con honestidad trasparencia objetividad e imparcialidad en nuestras decisiones.

Excelencia: Ejercemos el servicio público, maximizando nuestros conocimientos, experiencias y recursos con los que se cuenta, con el propósito de lograr la mayor satisfacción del ciudadano.

Tomando en cuenta los valores y el compromiso de construir de manera participativa el Código de Conducta de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Urubamba, con el objetivo de fortalecer la institucionalidad, teniendo como factor determinante para el logro de los objetivos de la organización de las personas, con su actuación transparente, eficiente y eficaz.

En tal sentido del Código de Conducta de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL – Urubamba como un importante instrumento que reforma a los Servidores Públicos de todas las áreas y dependencias de la UGEL Urubamba, los valiosos aportes en cada uno de los talleres realizados en la construcción del Código de Conducta, con el fin de que se convierta en un instrumento ordenador de las buenas conductas a asumir por cada uno de ellos.

Dr. José Eduardo Villavicencio Quispe

Director de la UGEL Urubamba del Programa Sectorial III – U. E. N° 308



Dirección regional de educación del cusco
Unidad de gestión educativa local de URUBAMBA
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



INTRODUCCIÓN

Nuestra institución enfrenta una época en que la ciudadanía a perdido la confianza en las instituciones públicas, sin embargo, quienes conformamos, la Unidad de Gestión Educativa Local de UGEL URUBAMBA, somos los trabajadores como uno de los pilares más importantes que centramos nuestras labores en el propósito de alcanzar el desarrollo educativo en el marco de nuestras competencias.

Para promover una cultura de integridad y respeto a los principios de una gestión política transparente y eficiente se ha constituido el Código de Conducta a través de la participación activa de las áreas correspondientes de la Unidad de Gestión Educativa UGEL URUBAMBA, desarrollando Talleres participativos en el que se analizaron las conductas no deseadas que se generan en el ejercicio diario de nuestras actividades creando un conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones, sin embargo, la responsabilidad de constituirnos en la primera institución pública educativa regional, ha permitido desarrollar, nuestro Código de Conducta que es un instrumento para mejorar y perfilar las acciones y comportamiento en base a su declaración de valores, para hacer lo correcto y permita recuperar la confianza de la sociedad.



Dirección regional de educación del cusco
Unidad de gestión educativa local de URUBAMBA
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



CONTENIDO

- 1.- Base legal.
- 2.- consideraciones Iniciales.
- 3.- Nuevos Valores Institucionales.
- 4.- Nuestra Conducta en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL Urubamba.
- 5.- ¿Dónde podemos reportar algunas inconductas?





1.- Base Legal.

Marco Legal Internacional.

- Comisión Alto Nivel Anticorrupción (2016). Manual de Principios, Deberes y Prohibiciones Ética en la Función Pública Lima CAN, Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico (2017) Estudio de la OCDE sobre integridad del sector público para un crecimiento incluyente. Paris CO Publishing, Marco Legal Nacional.
- Ley N° 28044 28607, "Ley General de Educación".- Ley No 30057, "Ley del servicio civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario.
- Ley N 27815. Ley de código de ética de la función pública, Capítulo I: Principios y Deberes éticos del servidor público.
- Decreto Supremo N 044-2018-PCM.- Articulo 1.- que aprueba el Plan Nacional de integridad y lucha contra la corrupción 2018-2021.
- Decreto Legislativo N 1327. Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.,
- Decreto Supremo N 033-2005-PCM. Que aprueba el Reglamento de la Ley de Código de Ética de la Función Pública. Publicada el 18 de abril del 2005,
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 10 1-2015-SERVIR-PE, Aprueba la Política General de Gobierno 2021
- Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC. Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley de servicio civil.
- Resolución Suprema N 258-2016-PCM, en la cual crean la Comisión Consultiva denominada "Comisión Presidencia de la Integridad"
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Resolución Suprema N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.

Marco Legal Regional.

- Resolución Ejecutiva Regional N 0638-2011-GR-CUSCO/PR, Aprueba la Directiva N° 001- 2011-GR Cusco/PR, norma para establecer y regular el funcionamiento del control previo, simultaneo y posterior concurrente en el Gobierno Regional de Cusco.



2. CONSIDERACIONES INICIALES.

2.1. ¿Qué es código de Conducta?

El código de conducta es un instrumento que resume estándares, principios y conducta cuyo propósito es guiar, ordenar y facilitar la convivencia en una colectividad. Así mismo, tiene el objetivo de incidir en el comportamiento de los individuos para contribuir al logro de los fines colectivos promoviendo la integridad del servidor público. Este Código de Conducta lleva a fomentar la generación de valor de forma responsable.

El Código de Conducta de la Unidad de Gestión Educativa Local de Urubamba, es una herramienta que ayuda a los servidores públicos a tener que comportarse teniendo a la integridad en todo momento como principio inspirador del actuar dentro de la entidad Si existe alguna duda sobre cómo comportarse en una situación determinada, las siguientes preguntas pueden orientar tu discusión:

- ¿La decisión que voy a tomar tiene consecuencias legales?
- ¿Cómo afecta esta decisión a los demás?
- ¿Me sentiría cómodo si esta decisión fuera de conocimiento público?
- ¿Esta decisión perjudica la reputación de la Institución?
- ¿Puedo yo, un familiar una amistad o un/a asociado/a obtener algún beneficio a causa de la . decisión o acción que debo adoptar en nombre de la organización?

2.2. ¿Quiénes deben cumplir el Código de Conducta?

El código de Conducta, es de observación y cumplimiento de todos los servidores públicos de nuestra institución en todos los niveles jerárquicos, sean servidores nombrados, contratados, de confianza.

Tomando decisiones éticas cada uno de nosotros es responsable de leer, comprender y adherirse a los compromisos establecidos en el Código de Conducta

¿Soy miembro de alguna organización, club, o tengo vínculos con personas que podrían verse afectados o beneficiadas con el resultado de la decisión que me corresponde adoptar sobre e asunto?

¿Podría a ver en el futuro beneficios personales para mí o alguien vinculado a mí por la decisión en la que participare, que puedan generar duda sobre mi objetivad?

3. NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

3.1. HONESTIDAD



Dirección regional de educación del cusco
Unidad de gestión educativa local de URUBAMBA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Valor que debe ser inherente a cada persona que se basa en la coherencia y sinceridad del comportamiento y genera confianza, credibilidad y liderazgo lo que constituye al adecuado trabajo en equipo en el cumplimiento de nuestros objetivos.

Desde la percepción de los trabajadores se considera, **ser honesto es:**

- Hacer buen uso de los recursos públicos.
- Evitar la corrupción.
- Ser transparente en el desarrollo de las actividades que cumplimos.
- Desarrollar nuestro trabajo de manera productiva, eficiente y eficazmente.
- Es actuar con verdad y justicia

3.2. RESPETO

Regla básica de convivencia y pilar fundamental para el desarrollo de actividades que mejora relaciones interpersonales y genera un buen clima laboral entre los jefes y compañeros de trabajo que se ve reflejado en la calidez del servicio brindado al ciudadano, y por consiguiente la mejora de la imagen institucional. Desde la percepción de los trabajadores se considera que, respetuoso es:

- Valorar y reconocer los derechos humanos de las personas.
- Valorar a una persona y respetar sus opiniones.
- Desarrolla nuestras actividades con prudencia y humildad.
- Respeta aquello que nos es tuyo (no coger) o usarlo de manera racional.
- No utilizar bienes de la institución para beneficio personal.
- Trato con tolerancia a las personas.
- Cumplir las normas del trabajo.
- Realizar una adecuada atención y buen trato al ciudadano.
- Buen trato al compañero del trabajo.
- Saludar al ciudadano y compañero de trabajo.
- Permite lograr los objetivos institucionales.
- Esencia del ser humano, respeto a la dignidad de la persona.

3.3. RESPONSABILIDAD

Valor trascendental en base al compromiso que se asume con la institución para lograr las me objetivos, desempeñando la labor de manera proactiva, oportuna, integra y con calidad Desde la percepción de los trabajadores se considera que, ser responsable es:

- Desarrollar nuestras actividades de manera oportuna.
- Hacer el trabajo bien. Cumplir con sus metas y/o objetivos.
- Asumir el contenido que nosotros mismo generamos en nuestros documentos.
- Cumplir con las funciones que nos asigna de manera adecuada.
- Desarrollar nuestras actividades de forma productiva.
- Ser puntuales en el cumplimiento del horario y desarrollo de nuestras actividades.
- Cumplir con los trabajos en tiempos y plazos adecuados Desempeñar el trabajo en los tiempos previstos.
- Usar adecuadamente los bienes de la institución.



3.4. LEALTAD.



Es la convicción y comportamiento basado en el compromiso de defender y ser fieles bajo principio valores que generen una convivencia más sincera, basada en la confianza y en el trabajo equipo.



Desde la percepción de los trabajadores se considera que, **ser Leal es:**

- Guardar reserva con la institución
- Ser fiel y leal a la institución
- No denigrar a la institución
- Cumplir con los compromisos de la institución
- Representar a nuestra institución de manera adecuada
- Ser conscientes del rol que cumplimos como integrantes de nuestra institución

3.5. INTEGRIDAD.



Es la cualidad de una persona de ser honrada, honesta y tener un comportamiento ético y coherente con sus principios, incluso cuando nadie la está observando. Se traduce en ser confiable, responsable, respetuoso y en cumplir con la palabra y las promesas, actuando siempre con rectitud y firmeza en sus acciones.

Ser integral es:

- Actuar con coherencia y autenticidad, siendo fiel a sus valores y actuando de manera auténtica.
- Honestidad y veracidad la integridad va más allá de la honestidad, ya que se refiere a la alienación entre las creencias y las acciones.
- Respeto por los principios, adherirse a principios y valores morales, hacer lo correcto por las razones correctas.
- Conciencia y valores, tiene claro lo que cree y lo que piensa, lo que permite tomar decisiones basadas en su propia conciencia.
- Integridad física, psíquica y moral, que también implica no sufrir vulneraciones en el cuerpo, la mente y la libertad de pensamiento y elección de valores.

4. NUESTRA CONDUCTA EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL -UGEL

URUBAMBA ES:

En aras de mejorar la gestión de la institución y recuperar la confianza de la población de la provincia de Urubamba. La Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Urubamba, se compromete a mejorar la conducta de los servidores públicos, en el marco de las siguientes consideraciones

4.1 Cumplimiento con HONESTIDAD las labores que se nos encomienda

Somos honestos con la institución y con nosotros mismos, cumplimos con las horas de trabajo y la funciones que se nos asigna, las tareas que nos encomiendan, la realizamos con los plazos que se establece. Somos honestos con el uso racional y responsable de los materiales y equipos que se nos entrega. Promovemos la comunicación previa al inicio de las labores



4.2 Somos cordiales y RESPETUOSOS.

Nos ocupamos de que las interacciones con nuestros compañeros de trabajo y jefes sean siempre corteses y respetuosos. Procuramos que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo, la lealtad hacia la entidad.

Nuestra orientación es hacia el ciudadano, por ello, nos ocupamos de que ciudadano se sienta satisfecho con la atención que se le brinda en la entidad, porque el trato es cordial y eficiente

4.3 Actuamos con RESPONSABILIDAD el desarrollo de nuestras actividades.

Asumimos nuestros roles de manera proactiva y desempeñamos nuestras actividades de manera Oportuna comprometiéndonos con los nobles objetivos de nuestra institución. Somos responsables de la integridad y precisión en la presentación del servicio.

4.4 Somos LEALES con el manejo de la información.

Protegemos la información generado en la UGEL de Urubamba, en todo momento, tanto en la jornada laboral, como fuera de la institución e incluso después de finalizada la relación laboral.

No revelemos la información. No publicar a terceros, incluso familiares y amigos excepto cuando se requiera por ley (en estos casos, debemos celebrar acuerdos de confidencialidad).

No hablamos en sitios públicos, ni con personas ajenas a la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Urubamba, de temas relacionadas con la entidad.

No realicemos ni aconsejemos la realización de ninguna operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada que conozcamos en razón de nuestro cargo.

4.5 Mostrando nuestro COMPROMISO

Los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Urubamba, estamos comprometidos en la labor que desempeñamos, así como la capacidad y obligación de atender al ciudadano con responsabilidad y respecto, para lo cual laboramos de manera organizada y ordenada con la finalidad de brindar un servicio de calidad al ciudadano, nos enfocamos en las necesidades de la ciudadanía y la satisfacción de estas,

Actuamos con compromiso e identificación con nuestra institución independiente de nuestra modalidad de relación laboral y el cargo que ocupamos, pensando siempre en el bienestar del ciudadano y asumiendo la responsabilidad que implica ser servidor público.

4.6 Generando nuevos mecanismos de TRANSPARENCIA

Manejamos y brindamos adecuadamente la información que se nos proporciona cada servidor público cumple con honestidad y responsabilidad las funciones que se asigna Accionamos de manera transparente con el fin de mejorar la credibilidad que se tiene con los ciudadanos, generando una buena y mejor gestión pública, de modo tal que exista una



Dirección regional de educación del cusco
Unidad de gestión educativa local de URUBAMBA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
mayor valoración publica por parte del ciudadano; y así generar mayores niveles de confianza entre el ciudadano y la institución.

4.7 Evitamos el aprovechamiento de cargo

Los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Urubamba, se dedican a trabajar, no abusan del poder, utilizamos de manera adecuada los recursos públicos y hacemos uso racional de los bienes evitando su abuso, derroche o aprovechamiento. La relación laboral que se desarrolló se da de manera horizontal, se toma decisiones buscando el bienestar común y no permitimos el uso de los bienes de la institución para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales están destinados, así mismo buscamos generar un clima laboral óptimo donde el más beneficiado sea el usuario.

4.8 Prevención de Acoso Sexual

En la UGEL Urubamba, los servidores públicos procuramos un ambiente libre de acoso sexual. Es decir, de toda conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual y sexista, que pueda implicar rechazo activo o pasivo por parte de la o del agraviado. Todos los servidores públicos estamos comprometidos con la erradicación del acoso sexual a través del reporte, de todo comportamiento o conducta de este tipo y el soporte a la persona o personas afectadas.

4.9 Mostrando nuestro compromiso libre de rumores.

Estamos comprometidos con el cumplimiento de los nobles objetivos institucionales, cumpliendo con el desarrollo de nuestras funciones bajo todas las leyes, normas y regulaciones aplicables en la Unidad de Gestión Educativa Local _ UGEL Urubamba. Estamos en la capacidad y obligación de atender al ciudadano con responsabilidad y respeto para lo cual laboramos en la capacidad y obligación de atender al ciudadano con responsabilidad y respeto para lo cual laboramos de manera organizada y ordenada con el fin de brindar un servicio de calidad al ciudadano. Actuemos con compromiso teniendo un compromiso adecuado entre compañeros de trabajo, jefes y hasta el ciudadano, generando un buen clima laboral de rumores, tratando a todo el personal por igual y siendo los partícipes y fomentando el trabajo en equipo y poder lograr los objetivos de la entidad.

5. ¿Dónde podemos reportar algunas inconductas?

Cada uno de nosotros tiene el deber de participar en la prevención y reportes de faltas de disciplinarias mediando su comunicación a la secretaría Técnica de procesos disciplinarios o a la Oficina de Recursos Humanos.

Todos los reportes son manejados con total confidencialidad y no se toleran represalias para aquellos que reporten posibles faltas disciplinarias.

HCT/O-SCI
JEVQ/D-UE-308-U



José E. Villavicencio Quispe
UNIDAD DE GESTIÓN ELECTORAL EN UNIDAD EDUCATIVA LOCAL
URUBAMBA

