



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA DE  
YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Nº 373 – 2025-GRL-GRSL/30.37.03.01

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Yurimaguas, 31 de diciembre de 2025

Visto, el Oficio N°0037-2025-GRL-OPE-SCI-GRSL/30.37.03.03 de fecha 09 de junio de 2025 emitido por el modulador operativo, solicitando la proyección de la Resolución Directoral del Código de Conducta del Hospital Santa Gema de Yurimaguas;

### CONSIDERANDO:

Que, los Artículos I y II del Título Preliminar de la Ley N° 26842 “Ley General de la 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, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en el referido código de ética rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública; que según lo dispuesto en el artículo 6º de la citada ley, se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado;

Que, asimismo el artículo 9 del cuerpo normativo en mención, dispone que el órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de probidad, transparencia, justicia y servicio público establecida en el referido código, de igual manera, establece los mecanismos e incentivos que permiten una actuación correcta, transparente y leal de los servidores públicos;

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 resuelve 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;

Que, el artículo 6º de la Ley N°27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la Republica, 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”;



PERÚ

Ministerio de Salud

GERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD

HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Nº 373 – 2025-GRL-GRSL/30.37.03.01

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Yurimaguas, 31 de diciembre de 2025

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, proponiendo a que este 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;

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;

Con la Visación de la Unidad de Recursos Humanos, Oficina de Planeamiento Estratégico, Oficina de Asesoría Legal, Oficina de Administración y con la aprobación de la Dirección Ejecutiva del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, y;

En uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Ministerial N° 963-2017/MINSA, de fecha 31 de octubre del 2017, y la aprobación del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Hospital Santa Gema de Yurimaguas mediante Resolución Directoral N° 1899-2015-GRL-DRS-L/30.01, de fecha 16 de noviembre del 2015.

### SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR, el documento denominado: "**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS**"; con un total de trece (13) folios, que se desarrollan en ocho (08) capítulos, que forman parte integrante de la presente Resolución.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA - LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA DE  
YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Nº 373 – 2025-GRL-GRSL/30.37.03.01

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Yurimaguas, 31 de diciembre de 2025

**Artículo 2º.- DISPONER**, que la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos en coordinación con el responsable del modulador operativo de la entidad, realicen la distribución de lo aprobado en el artículo 1º a las instancias correspondientes.

**Artículo 3º.-** Publíquese en el Portal WEB Institucional y Portal de Transparencia Estándar del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Regístrese y Comuníquese



GOBiERNO REGIONAL DE LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LORETO  
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS  
DIRECCIÓN EJECUTIVA  
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS  
MC. ANDRES ADOLFO ALVAREZ ANTONIO  
DIRECTOR EJECUTIVO HSGY  
CNP: 27715 - RHE: 024693

# CÓDIGO DE CONDUCTA DEL HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS



2025





PERU

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	3
II.	FINALIDAD .....	3
III.	OBJETIVOS .....	4
3.1	Objetivo General.....	4
3.2	Objetivos Específicos.....	4
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
V.	BASE LEGAL.....	4
VI.	CONTENIDO .....	5
6.1	Valores .....	5
6.2	Principios, deberes y prohibiciones.....	6
6.3	Sobre el código de conducta .....	10
6.4	Denuncia de infracciones al código de conducta .....	11
6.5	Compromiso de integridad .....	11
VII.	RESPONSABILIDADES.....	11
7.1	La Unidad de Recursos Humanos.....	11
7.2	La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.....	12
VIII.	ANEXO .....	13





PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## I. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta del Hospital Santa Gema de Yurimaguas (en adelante, el “Código de Conducta”) es una herramienta útil para transmitir los principios y valores fundamentales para el ejercicio de la función pública, dirigidos a brindar un estándar de conducta que permita guiar las acciones de todo funcionario y servidor de este nosocomio, independientemente del vínculo laboral que sostenga. Asimismo, repercute directamente en la construcción de la imagen y reputación de los servidores civiles frente a la comunidad.

Este documento también es un instrumento clave para prevenir presuntos conflictos éticos que puedan existir en la entidad, que por lo general derivan en actos de corrupción e infracciones administrativas, por ello su rol es trascendental en el proceso de fortalecimiento del servicio civil mediante la promoción y consolidación de una cultura de integridad y ética.

El presente Código de Conducta 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 esta entidad hospitalaria, afianzando la capacidad preventiva y de cumplimiento, así como promover la integridad y la lucha contra la corrupción.

De esta manera, se pretende lograr que funcionarios y servidores civiles del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, asuman con responsabilidad su compromiso con la institución, así como con el servicio que brinda a la comunidad.

El Código de Conducta establece principios, deberes, prohibiciones y, modelos de conducta deseables que deben regir la función pública en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

## II. FINALIDAD

Fomentar y consolidar una cultura de integridad y ética al interior del Código de Conducta del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, por medio de la difusión e internalización de los principios, deberes y prohibiciones previstos en la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.



PERU

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

### III. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

El presente Código tiene como objetivo proporcionar de forma clara y detallada una guía de conductas que deben observar los funcionarios y servidores civiles del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, para poder cumplir con los valores institucionales, fomentando y consolidando una cultura de integridad y ética en esta entidad hospitalaria.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- a) Generar confianza y credibilidad en la ciudadanía sobre el funcionamiento y desempeño del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.
- b) Establecer un estándar de comportamiento ético que deben mantener los funcionarios y servidores civiles de este nosocomio.
- c) Obtener mayores niveles de eficiencia y eficacia en esta entidad hospitalaria.
- d) Garantizar y promover el óptimo uso de los recursos públicos asignados a esta institución.
- e) Prevenir la realización de actos de corrupción.

### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta es de aplicación obligatoria para todos los funcionarios y servidores civiles del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, independientemente del vínculo laboral que sostengan.

### V. BASE LEGAL

- Constitución Política del Estado.
- Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, capítulo II Principios y deberes éticos del servidor público.
- 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.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N.º 1327, Establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- 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”.
- 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 Santa Gema de Yurimaguas, los funcionarios y servidores civiles independientemente del vínculo laboral que sostengan, actúan de conformidad con 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 equitativo, igualdad de género, con enfoque de interculturalidad, y sin discriminación en todo sentido social.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

- **Humanidad:** Procuramos un trato humano, cálido, solidario, empático y asertivo, realizando nuestro trabajo en beneficio de todo aquél que requiere de nuestros servicios.
- **Trabajo en equipo:** Siempre estamos en búsqueda de mejoras para realizar nuestras funciones. Organizamos y distribuimos nuestros tiempos, enfocados en el cumplimiento de nuestras metas.
- **Comunicación efectiva:** Nos encaminamos conocer las características de la persona y su cultura, porque somos empáticos y asertivos.
- **Integridad:** Dirigimos nuestro accionar a gestionar el desarrollo de acciones preventivas y propiciar una cultura ética sólida, respaldadas en la honradez, honestidad e integridad.
- **Innovación:** Estamos en constante capacitación y ampliación de conocimientos, empleando todos los recursos disponibles, así como la tecnología para alcanzar nuestras metas e innovar las habilidades y destrezas del talento humano de los servidores de este nosocomio.

## 6.2 Principios, deberes y prohibiciones

Los funcionarios y servidores civiles del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, independientemente del vínculo laboral que sostengan, actúan de conformidad con los siguientes principios, deberes y prohibiciones:

### 6.2.1 Principios

6.2.1.1 **Respeto:** En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas conducimos nuestros actos en respeto de la Constitución Política del Perú y las leyes del ordenamiento jurídico nacional, lo que se refleja en el trato equitativo, justo y sin discriminación a todas las personas.

6.2.1.2 **Probidad:** En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas 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.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

6.2.1.3 Eficiencia: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas buscamos brindar calidad en cada una de nuestras funciones y en todos los servicios, en beneficio del interés general, por esa razón nos actualizamos y capacitamos continuamente.

6.2.1.4 Idoneidad: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas se debe contar con la aptitud, la actitud, el desempeño y el mérito para el cumplimiento de nuestras funciones, bajo las buenas prácticas de competitividad.

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.

6.2.1.6 Lealtad y obediencia: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 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.

6.2.1.7 Justicia y Equidad: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, nos sujetamos a la legalidad y basamos nuestro accionar y decisiones en criterios de equidad, promoviendo decisiones justas e igualitarias.

6.2.1.8 Lealtad al Estado de Derecho: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas, respetamos y defendemos la Constitución Política y el Estado de Derecho en el ejercicio de nuestras funciones, tanto como personal asistencial como personal administrativo.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## 6.2.2 Deberes:

6.2.2.1 Neutralidad: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas 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.

6.2.2.2 Transparencia: En este nosocomio 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.

6.2.2.3 Discreción: En esta entidad hospitalaria 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.

6.2.2.4 Ejercicio adecuado del cargo: En esta institución pública 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.

6.2.2.5 Uso adecuado de los bienes del Estado: En el Hospital Santa Gema de Yurimaguas procuramos que los bienes que se entreguen para nuestro uso en el desempeño de nuestras funciones, no se derrochen o desaprovechen; al contrario, los protegemos y conservamos con la finalidad de que dichos bienes tengan un mayor rendimiento. Está prohibido emplear o permitir que otros empleen los bienes de este nosocomio para fines particulares o propósitos para los que no hayan sido asignados.



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

**6.2.2.6 Responsabilidad:** En este nosocomio 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.

### 6.2.3 Prohibiciones

**6.2.3.1 Mantener intereses en 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 Santa Gema de Yurimaguas.

**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 .

**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.

**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



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Santa Gema de Yurimaguas 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.

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

### 6.3 Sobre el código de conducta



El Código de Conducta del Hospital Santa Gema de Yurimaguas provee los principios éticos y principales lineamientos respecto de los cuales el funcionario o servidor civil de este nosocomio, asistencial y administrativo, desarrolla sus funciones; sin embargo, no todas las situaciones están contempladas explicitamente 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 Santa Gema de Yurimaguas?
- ¿Mi decisión podría dañar la reputación del Hospital Santa Gema de Yurimaguas 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 debamos hacerlo. Si aún estamos en duda, busquemos ayuda en la oficina de la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.





PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## 6.4 Denuncia de infracciones al código de conducta

- 6.4.1 Todo funcionario o servidor, así como cualquier persona natural o jurídica, debe denunciar ante la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos o a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) de este nosocomio, los actos contrarios a lo normado en el presente Código.
- 6.4.2 En caso de tratarse de una denuncia por hostigamiento sexual, esta debe ser presentada ante la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos o la oficina de la STPAD de este hospital.
- 6.4.3 La transgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en este Código de Conducta, generan responsabilidad administrativa disciplinaria o posible de sanción, la que será determinada conforme al régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus modificatorias o sustitutorias.
- 6.4.4 Las sanciones impuestas por la transgresión del presente Código de Conducta, no eximen de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

## 6.5 Compromiso de integridad

El personal asistencial y administrativo del Hospital Santa Gema de Yurimaguas suscribe un documento denominado "Compromiso de Integridad" (Anexo 1), en virtud del cual se compromete a trabajar con estricta observancia al presente Código de Conducta y las políticas de integridad, que orientarán el proceder de su responsabilidad y funciones diarias.

## VII. RESPONSABILIDADES

### 7.1 La Unidad de Recursos Humanos

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



PERÚ

Ministerio  
de SaludGERESA – LORETO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUDHOSPITAL SANTA GEMA  
DE YURIMAGUAS

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

La jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, podrá emitir informes y recomendaciones a los órganos competentes, orientadas a promover la integridad y ética pública en este nosocomio, a fin de que estos adopten las medidas correctivas para la prevención de futuras irregularidades.

## 7.2 La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD)

Es la responsable de remitir un reporte semestral a la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos respecto de la atención de denuncias por actos de infracción al presente Código de Conducta, a fin de que pueda realizar recomendaciones orientadas a promover la integridad y ética pública en el Hospital Santa Gema de Yurimaguas. 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:
  - a) Por archivamiento.
  - b) Por sanción: incluir tipo de sanción y precisar 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 Santa Gema de Yurimaguas 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

Nombres y apellidos  
Función, cargo o labor desempeñada