

**Beneficencia
de Lima**
—1834

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 058-2022-GG/SBLM

Lima, 10 de Mayo del 2022.

VISTO:

El Informe N° 039-2022-SGRH-GAF/SBLM de fecha 18 de enero de 2022, de la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, remite el proyecto de Código de Ética de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, y;

CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1411, se regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia, asimismo se aprueba distintos dispositivos legales emitidos por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, a través de la Resolución de Gerencia General N° 027-2022-GG/SBLM, de fecha 28 de febrero del 2022, se aprueba la modificación del Manual Estructural, Orgánico y Funcional de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, siendo un instrumento administrativo que muestra cómo se encuentra organizada la institución a fin de dar cumplimiento a nuestra misión, visión y pilares estratégicos, el mismo que contribuirá con la mejora de la gestión y el cumplimiento de los objetivos institucionales alineados a su naturaleza como Institución con autonomía administrativa, económica y financiera privada;

Que, la Subgerencia de Recursos Humanos, señala que el proyecto del Código de Ética de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, debe contener una línea privada, conservando la misión, visión y valores con las que se identifica a la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, conforme a las modificaciones de las Sociedades de Beneficencias;

Que, la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo, en cumplimiento de las funciones el de "conducir el proceso de elaboración de los instrumentos de gestión en coordinación con las unidades orgánicas de la Institución", a través de la Subgerencia de Planes, Inversiones y Desarrollo, ha procedido a revisar la normativa en mención, señalando que el proyecto de Código de Ética de la SBLM, tiene por finalidad trazar las pautas de comportamiento que deben mantener los trabajadores, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores de la Institución y a las obligaciones asumidas en virtud de la relación laboral y/o contractual, orientado a sus actividades hacia la consecución del bien común, cultivando valores de vocación, aptitud y diligencia;

Con, el visado de la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo en su competencia referente a la actualización y modificación de documentos técnicos normativos organizacionales, y la Gerencia de Asesoría Legal, en su competencia para visar Resoluciones de la Alta Dirección;





**Beneficencia
de Lima**
—1834

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO. – Aprobar el “Código de Ética de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana”.

ARTÍCULO SEGUNDO. – Dejar sin efecto, todo documento que se contraponga a lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - Encargar a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas, el cumplimiento y supervisión del presente Documento Institucional “Código de Ética de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana”.

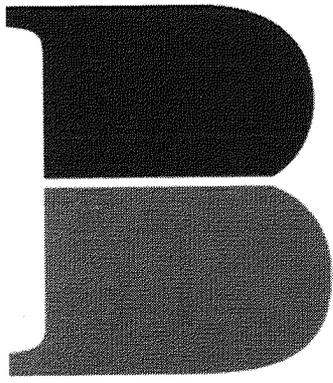
ARTÍCULO CUARTO. - Disponer la publicación del presente documento en el portal electrónico www.beneficiadelima.org de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.



Regístrese, comuníquese, ejecútense y cúmplase.

Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana


ECON. YESSENIA CINES CASTILLO REATEGUI
Gerente General (R)



Beneficencia de Lima

—1834

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE LIMA METROPOLITANA





ÍNDICE

1.	FINALIDAD.....	3
2.	VISIÓN.....	3
3.	MISIÓN.....	3
4.	VALORES.....	3
5.	PRINCIPIOS DE CONDUCTA.....	4
6.	DEBERES.....	5
7.	CONFLICTO DE INTERESES.....	6
8.	MECANISMO DE CUMPLIMIENTO.....	6
9.	INCENTIVOS Y/O ESTÍMULOS.....	7
10.	ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	7





1. FINALIDAD

La Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana - SBLM, es una persona jurídica de derecho público interno, de ámbito local provincial; que cuenta con autonomía administrativa, económica y financiera; y tiene por finalidad ser socialmente comprometidos a prestar servicios de protección social a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional.

La atención debe priorizar la inclusión de sus beneficiarios en la sociedad y la familia, buscando reestablecer condiciones de vida digna y alejamiento de la violencia, teniendo especial consideración las condiciones que determinaron la situación de vulnerabilidad, asegurando en libertad, un sentimiento de pertenencia, a través del establecimiento de vínculos permanentes que aseguren el no retorno a las situaciones previas que determinaron la vulnerabilidad.

Todo trabajador de la SBLM se debe a esta finalidad y por lo tanto es su deber anteponer a sus propios intereses en el desempeño de su función.

VISIÓN

Nuestra visión es convertir a la SBLM en una institución íntegra y sólida que permita mejorar y dignificar la calidad de vida de las personas que alberga y atiende, convirtiéndolas en agentes de cambio para la ciudad.

Los servicios de la SBLM se prestan a través de núcleos institucionales convertidos en centros de calidad que responden a las necesidades psicosociales de sus beneficiarios y buscan siempre que su accionar esté guiado por la mejora sustancial en sus condiciones de vida y su reinserción en la sociedad que crecientemente los acoge y respeta.

En ese sentido, teniendo en especial consideración su expresa dedicación al sector de la población más necesitada y vulnerable, el compromiso con la prestación de un servicio de calidad a nuestros beneficiarios es un imperativo ético de todo trabajador de la SBLM.

3. MISIÓN

Nuestra misión es **SERVIR A LAS PERSONAS MÁS NECESITADAS DE LA CIUDAD DE LIMA**, bajo nuestro lema: Vivir para Servir.

4. VALORES

Los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana se delimitan mediante una serie de valores que hemos plasmado en el presente Código de Ética (en adelante, el Código). Creemos firmemente que la ética, tanto dentro como fuera de nuestro trabajo es la actitud fundamental que nos permitirá lograr el éxito de nuestra misión y visión.

- **INTEGRIDAD:** Actuamos con honestidad y somos congruentes entre lo que lo que decimos, lo que decidimos y las acciones que tomamos.



**Beneficencia
de Lima**
—1834

CODIGO DE ETICA EN LA SBLM

- **TRANSPARENCIA:** Damos a conocer lo que hacemos y como lo hacemos. Nos comunicamos de manera clara y asertiva.
- **EXCELENCIA:** Buscamos conseguir la máxima eficacia en la gestión para obtener los mejores resultados
- **VOCACION DE SERVICIO:** Pasión por lo que se hace.

5. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

El presente código reúne los principios básicos que deben dirigir nuestro trabajo y actuación diaria, como miembros de una organización que aplica estándares internacionales de ética y conducta en el trato entre sí y con terceros.

Los principios básicos que orientan el actuar de las personas de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana se fundamentan en lo siguiente:

- **Legalidad:** La Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, sus trabajadores, velan por el cabal cumplimiento de la Constitución, las leyes, normas, políticas, reglamentos, y controles que las autoridades competentes adopten para la regulación de las actividades que desarrolla.
- **Lealtad e Integridad:** Los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana actuarán con ética y lealtad hacia la Sociedad, observando siempre la regulación aplicable, respetando y apoyando el fortalecimiento de la institución y colaborando con las autoridades en la aplicación y cumplimiento de la ley. Asimismo, deben actuar con integridad en el desempeño de sus funciones, teniendo siempre en cuenta que el objetivo superior de su misión es velar por el bienestar de la población objetivo de la institución. Cuando tenga duda entre optar por un interés personal o el de los destinatarios de su trabajo, el trabajador deberá siempre elegir el de estos últimos. La integridad implica respetar los bienes y fondos de la institución destinados a una mejor prestación de la función al servicio de los más necesitados, ser fieles a la verdad en cualquier circunstancia y actuar con rectitud y honradez. Los trabajadores de la SBLM deberán evitar que los bienes de la institución sean utilizados por sí o por terceros para fines ajenos a los establecidos y en ningún caso permitirá que éstos sean usados en provecho personal.
- **Verdad y Honorabilidad:** A la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana le interesa la forma en que se obtienen los resultados, y por ello está comprometida con la no tolerancia de cualquier incumplimiento o acto incorrecto, primando de esta manera el interés general sobre el interés particular. En consecuencia, las afirmaciones e información brindada por los trabajadores siempre estarán en concordancia con la realidad y los hechos, protegiendo el buen nombre e imagen de la Institución.
- **Respeto:** Reconocemos el valor de todos nuestros trabajadores. Promovemos las nuevas opiniones y perspectivas diferentes y apoyamos la diversidad e igualdad de oportunidades dentro y fuera de la Institución, reconociendo la diversidad de criterios y propiciando un ambiente adecuado en el interior de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.
- **Actitud:** El actuar de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana debe reflejar el optimismo y entusiasmo por hacer bien nuestro trabajo. Ser positivo ayuda a crear un ambiente adecuado en nuestras relaciones



Beneficencia
de Lima

—1834

- **Ética:** Actuamos siempre bajo normas morales, diferenciando lo que es correcto de lo incorrecto. Así, logramos una convivencia adecuada y con buenas acciones, comprometiéndonos con la Institución y con el medio ambiente.
- **Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente, aplicandose todos los conocimientos adquiridos en el tema, para que el servicio brindado sea eficiente.
- **Justicia y equidad:** Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con la Institución, con el beneficiario, con nuestros superiores, con nuestros subordinados y con la ciudadanía en general.



6. DEBERES

Son deberes de observancia obligatoria para todos/as los/as trabajadores/as en la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, los siguientes:



- **Neutralidad:** Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

Transparencia: Debe reconocer la importancia y el valor del suministro de información clara, íntegra, correcta y oportuna para el adecuado conocimiento de su situación financiera y no financiera, como sustento fundamental de la relación con las Entidades Públicas que ejercen control sobre ella.



- **Confidencialidad:** La Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana protege toda la información (oficial o privada en cualquier forma que se encuentre dicha información) de la Institución, sus trabajadores y terceros. Los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana darán tratamiento adecuado, prudente y reservado a la información de carácter confidencial, absteniéndose de usar esta información de forma diferente a la autorizada o de facilitarla a terceros sin las autorizaciones pertinentes, o para fines indebidos. Toda información en poder de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, deberá ser tratada bajo parámetros de integridad, disponibilidad, privacidad y reserva.



- **Ejercicio adecuado del cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, el trabajador no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros trabajadores u otras persona; debiendo ejercer el cargo de manera íntegra, respetando las creencias de una sociedad multicultural evitando cualquier tipo de discriminación.

Uso adecuado de los bienes de la Institución: Debe proteger y conservar los bienes de la Institución, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes de la Institución para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubiera sido específicamente destinados.

- **Responsabilidad:** Deben realizar sus trabajos con compromiso, responsabilidad y esfuerzo, buscando la eficiencia en la utilización de nuestros recursos, cumpliendo siempre con los horarios, plazos de entrega de los encargos recibidos por la organización y asumiendo las consecuencias de nuestros actos.



**Beneficencia
de Lima**
—1834

CODIGO DE ETICA EN LA SBLM

7. CONFLICTO DE INTERESES

Las actividades personales y relaciones de los colaboradores no deben estar en conflicto (o aparentar estar en conflicto) con los intereses de la Institución.

7.1. PRINCIPIOS GENERALES



Evitar situaciones donde nuestros intereses personales entren en conflicto, o parezcan entrar en conflicto, con los de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.

Existe un deber ético: el abstenernos de aceptar obsequios, gratificaciones o atenciones que puedan crear un compromiso o para que se desarrolle una determinada conducta para favorecer a un tercero en contra de las políticas e intereses de la Institución.

- Ningún trabajador deberá ofrecer sus servicios como consultor u otro a una empresa u organización externa en su tiempo libre, sobre temas relacionados directamente de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana.
- Nuestras relaciones externas se deben realizar de acuerdo con nuestras políticas y procedimientos, eliminando así cualquier situación que pueda tornarse en un conflicto de intereses.



La Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana no permite que sus trabajadores, ejerzan cargos (laborales o de asesoría) para una organización proveedora, ni que sean consultores de proyectos que puedan entrar en conflicto con los intereses de la organización. Si los trabajadores creen que el proyecto puede entrar en conflicto con los intereses de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, deberán reportar este hecho a la Subgerencia de Recursos Humanos.



8. MECANISMO DE CUMPLIMIENTO

8.1. RESPONSABILIDAD DE TRANSGRESIÓN Y SANCIONES

Los valores y comportamientos recogidos en este Código, son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana con los grupos de interés que ha definido. La Institución promoverá el cumplimiento de este Código mediante su difusión y su sistema de vigilancia y cumplimiento.



Los trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana que incumpla cualquiera de las Disposiciones del presente Código de Ética, previa investigación, serán sujetos a las medidas disciplinarias en el marco normativo vigente, siendo este el del Decreto Legislativo N° 1411, T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, o la Directiva vigente para tal fin; siendo posible dar por terminada sin ningún tipo de responsabilidad para la SBLM, la relación existente con el trabajador, siempre y cuando, así lo determine el debido procedimiento interno o judicial, respetando el derecho de defensa consagrado por la Constitución Política del Perú.

8.2. DEBER DE DENUNCIAR Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Cualquier trabajador que tome conocimiento de alguna actividad que incumpla el siguiente Código deberá reportarla al Comité de Integridad de la Institución. La Sociedad de



**Beneficencia
de Lima**
—1834

Beneficencia de Lima Metropolitana no tomará ningún tipo de represalia contra el (los) trabajador (es) que comuniquen el incidente, si esto llegara a suceder será considerado un incumplimiento al Código.



Las medidas de protección están 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 los motiva y, ante su solicitud, le corresponde al Comité de Integridad de la Institución, evaluarlas y otorgarlas en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas.

En ningún caso, la presentación de una denuncia debe perjudicar al denunciante, ya sea en su posición como postor o contratista en un proceso de contratación presente o futuro, o su posición en la relación contractual o laboral con la institución.



8.3. CLÁUSULA DE CUMPLIMIENTO

Cada trabajador, sea contratado a tiempo completo o por un proyecto específico, además de los proveedores y otros terceros actuando bajo el nombre de la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana, son responsables de cumplir este Código de Ética y familiarizarse con cualquier modificación del mismo.



Por consiguiente, los términos de referencia y los contratos a suscribirse por la Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana incluirán una cláusula de cumplimiento y observancia de lo establecido en el presente documento.

9. INCENTIVOS Y/O ESTÍMULOS

La Gerencia General, como máxima autoridad administrativa, a través de quien desarrolle las funciones de integridad, puede otorgar los siguientes incentivos y/o estímulos a los/as trabajadores/as:

- Diploma de felicitación, que será incluido en el legajo personal del trabajador/a y publicado en los canales de comunicación interna.
- Otros aprobados por la máxima autoridad administrativa en coordinación con los Órganos competentes, así como los que establezca la Ley.

10. ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

10.1. SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

La Subgerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración y Finanzas es la responsable de hacer de conocimiento el presente documento al personal que ingresa a laborar en la institución y realice la difusión interna del mismo en los canales correspondientes.