



CÓDIGO DE ÉTICA





CÓDIGO DE ÉTICA

Fondo Nacional de Desarrollo Regional Código de Ética Julio de 2023 La Paz - Bolivia

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
CAPÍTULO I	
GENERALIDADES	7
Artículo 1. Objetivo.	7
Artículo 2. Ámbito de Aplicación	7
Artículo 3. Base Legal.	7
Artículo 4. Definiciones.	9
Artículo 5. Deber de Conocimiento y Suscripción de Compromiso	11
Artículo 6. Incentivos	12
CAPITULO II	
DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES	13
Artículo 7. Principios Éticos	13
Artículo 8. Otros Principios	16
Artículo 9. Valores	19
CAPITULO III	
PROMOCIÓN DE LA ÉTICA	22
Artículo 10. Instancia de Promoción de la Ética.	
Artículo 11. Funciones para la Promoción de la Ética	
Artículo 12 Cooperación	23

CAPITULO IV

EJERCICIO DE LA AUTORIDAD	. 24
Artículo 13. Definición de Autoridad	. 24
Artículo 14. Normas de Conducta para el Ejercicio de la Autoridad	. 24
CAPITULO V	
CONFLICTO DE INTERESES	. 27
Artículo 15. Definición	. 27
Artículo 16. Prohibiciones Éticas	. 27
Artículo 17. Deber de Abstención.	. 28
Artículo 18. Obligación de Comunicación y Excusa.	. 28
Artículo 19. Situaciones que Generan Conflicto de Intereses	. 29
Artículo 20. Regalos, Beneficios y Gratificaciones.	. 29
Artículo 21. Excepciones	. 29
Artículo 22. Nepotismo.	. 31
Artículo 23. Intereses Económicos y Relaciones Comerciales	. 31
Artículo 24. Otras Actividades Externas.	. 32
CAPITULO VI	
atención de denuncias por vulneración	
A LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES	. 33
Artículo 25. Conocimiento y Atención de Denuncias	. 33
Artículo 26. Responsabilidad de Denunciar las Faltas a la Ética	. 34
Articulo 27 Sanciones a la Vulneración de los Principios Éticos	. 34
DISPOSICIONES FINALES	. 36
Disposición final primera. Difusión	. 36
Disposición final segunda. Vigencia	. 36
Disposición final tercera. Modificaciones y actualizaciones	
Disposición final cuarta. Interpretación	. 37
ANEXOS RESOLUCIONES	. 39

PRESENTACIÓN



Edson Valda Gómez
DIRECTOR GENERAL EJECUTIVO - FNDR

El desafío de transformar el país implementando políticas de prevención, transparencia y lucha contra la corrupción es uno de los pilares fundamentales de la revolución democrática y cultural, plasmada en el Proceso de Cambio desarrollado en nuestro Estado Plurinacional, en cuyos principios ideológicos se empezó a materializar una política nacional firme y responsable, dando lugar a una nueva institucionalidad que demuestra la voluntad indeclinable de lucha contra un flagelo que afecta a los estamentos esenciales de la sociedad, tal como es la corrupción.

En este entendido, es necesario e imprescindible que las instituciones estatales cuenten con normas que se constituyan en instrumentos eficaces para la consolidación de esta tarea, teniendo como base la reivindicación de nuestros principios y valores ancestrales incorporados en la Constitución Política del Estado; tales como el Ama Qhilla, Ama Llulla y Ama Suwa, entre otros.

El Fondo Nacional de Desarrollo Regional como una institución financiera pública que se encuentra al servicio de la sociedad, mantiene un permanente contacto con representantes de las Entidades Territoriales Autónomas y de la sociedad civil en su conjunto, razón por la cual los hombres y mujeres que prestan servicios en la institución deben asumir el compromiso de hacer prevalecer en su comportamiento y acciones, los principios y valores éticos de la nueva institucionalidad, cimentados principalmente en la lealtad institucional, equidad social, equidad de género, inclusión, igualdad de oportunidades y responsabilidad.

El Código de Ética Institucional del FNDR representa el compromiso de las servidoras y servidores públicos de cumplir con las normas legales y principios éticos establecidos en este documento; asimismo, expresa lo que la institución plantea a su equipo en el desarrollo de sus actividades, independientemente de su lugar de trabajo o formación profesional y sirve de guía para el logro de los objetivos institucionales de manera idónea y correcta.

Por lo mencionado, exhorto a todos y cada uno de los servidores públicos del FNDR incluir el Código de Ética en su diario vivir, cumpliendo con los preceptos señalados, lo cual sin duda alguna tendrá un impacto altamente positivo en el ambiente laboral de nuestra institución y en cada servidor público del FNDR.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Objetivo.

El Código de Ética Institucional es un instrumento jurídico que busca regular y orientar la conducta y comportamiento de las servidoras y servidores públicos que prestan servicios en el Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR), tomando en cuenta los principios y valores establecidos en la Constitución Política del Estado y normativa vigente.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

Están sujetos al Código de Ética Institucional, por un lado, todos las servidoras y servidores públicos independientemente de su nivel jerárquico, incluidos los eventuales y, por otro lado, los consultores contratados por la entidad.

Artículo 3. Base Legal.

Se consideran las siguientes normas en vigencia que rigen el presente Código de Ética Institucional:

• La Constitución Política del Estado de 07 de febrero de 2009.

- Ley N° 926 de 25 de marzo de 1987, Creación del Fondo Nacional de Desarrollo Regional.
- Ley N° 1178 de 20 de julio de 1990, de Administración y Control Gubernamentales.
- Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, del Estatuto del Funcionario Público.
- Ley N° 2104 de 21 de junio de 2000, modificatoria a la Ley N° 2027.
- Ley N° 045 ley de 8 de octubre de 2010, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación.
- Ley N° 243 ley de 28 de mayo de 2012, Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres
- Ley N° 348 de 9 de marzo de 2013, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.
- Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional.
- Decreto Supremo Nº 23318-A de 3 de noviembre de 1992, Reglamento a la Responsabilidad por la Función Pública.
- Decreto Supremo Nº 26237 de 29 de junio de 2001, Modificaciones al Decreto Supremo N° 23318-A.
- Decreto Supremo Nº 29820 de 26 de noviembre de 2008, Modificaciones al Decreto Supremo Nº 23318-A.

- Decreto Supremo N° 25749 de 20 de abril de 2000, Reglamento de Desarrollo parcial a la Ley 2027.
- Decreto Supremo N° 214 de 22 de julio de 2009, que aprueba la Política Nacional de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.
- Reglamento Interno de Personal.
- Resolución Bi-Ministerial N° 001/2012 de 22 de agosto de 2012, que aprueba la Política Nacional de Descolonización de la Ética Pública y Revolución del comportamiento de las Servidoras y Servidores Públicos, Ministerio de Transparencia Institucional y Lucha Contra la Corrupción y Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- Resolución Ministerial N° 722/2012 de 20 de septiembre de 2012, Guía para la Elaboración del Código de Ética Institucional, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- Resolución Ministerial N° 668/2017 de 3 de agosto de 2017, Modificación artículo tercero de la Resolución Ministerial N° 722/2012, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- Resolución Administrativa SSC-001/2008 de 25 de marzo de 2008, emitida por la entonces Superintendencia General del Servicio Civil.
- Otras normas relacionadas.

Artículo 4. Definiciones.

El Código de Ética Institucional establece las siguientes definiciones para la aplicación y comprensión de los términos utilizados en el presente Código:

- a) Buenas Prácticas.- Son conductas de buen trato cotidiano que se dan entre servidoras y servidores públicos y de estos con la población bajo los valores de solidaridad y reciprocidad;
- b) Discriminación.- Se define como toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa;
- c) Función Pública.- Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona al servicio del FNDR en cualquiera de sus niveles jerárquicos;
- d) Principios Éticos.- Son normas de conducta que orientan la manera de ser y de actuar de un ser humano para que prevalezcan sus valores éticos;
- e) Servidora y Servidor Público.- Se considera servidora o servidor público a aquella persona natural, individual, que presta sus servicios en relación de dependencia en una entidad o una institución pública del Estado, cualquiera sea su condición, jerarquía o tipo de relación laboral;

f) Valor ético.- Se entiende como una cualidad o característica humana que orienta el comportamiento de las servidoras y servidores públicos de la entidad, que es respetada y apreciada por ellos. Conceptuando que los valores éticos son permanentes, su validez no depende de circunstancias cambiantes.

Artículo 5. Deber de Conocimiento y Suscripción de Compromiso.

l. Toda servidora y servidor público de la entidad, con carácter obligatorio deben tener conocimiento y posteriormente suscribir un Acta de Compromiso de cumplimiento del presente Código de Ética Institucional, la misma que formará parte del file personal (Anexo I).

II. Las nuevas servidoras y los nuevos servidores públicos suscribirán el Acta de Compromiso de cumplimiento del Código de Ética Institucional antes de tomar posesión del cargo.

III. Las servidoras y servidores públicos que se encuentran prestando funciones deberán suscribir el Acta de Compromiso de cumplimiento del presente Código de Ética Institucional, en un plazo perentorio no mayor a los 30 días hábiles a partir de la entrada en vigencia del presente Código de Ética Institucional.

IV. La responsabilidad de la suscripción de las Actas de Compromiso estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia de Gestión y Sistemas del FNDR para el personal de planta (con ítem), y de Asesoría Legal para la inclusión en los contratos de consultorías de línea y personal eventual.

Artículo 6. Incentivos.

- I. El cumplimiento, observancia y fomento del Código de Ética Institucional, la entidad generará para las servidoras y los servidores públicos el reconocimiento de incentivos, conforme al Reglamento Interno del Personal.
- II. La entidad de acuerdo con sus competencias y normativa vigente, promoverá incentivos a las servidoras y servidores públicos que mantengan una conducta enmarcada en los principios y valores contenidos en el presente Código de Ética Institucional.
- III. La conducta de las servidoras y servidores públicos, será referencia valorativa válida para la evaluación que se haga del servicio prestado por éstos y merecerá calificación dentro de la evaluación de desempeño.

CAPITULO II DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES

Artículo 7. Principios Éticos.

Las servidoras y servidores públicos del FNDR, regirán su conducta en base a los siguientes principios éticos y morales:

- a) Ama qhilla (No seas FLOJO).- Realizar sus actividades con entereza y compromiso, sintiéndose parte importante del proceso de construcción del Estado Plurinacional, cumpliendo con su trabajo productivamente, sin desperdiciar el tiempo asignado para que sus resultados logren el cumplimiento de los fines del Estado Plurinacional y de la entidad a la que sirven. Su trabajo estará orientado por la disciplina, puntualidad y honestidad en todo el tiempo que demande su jornada laboral;
- b) Ama Llulla (No seas MENTIROSO).- Regirse en el marco de la verdad, ya sea en su relación intra-laboral y en su vinculación externa. La verdad es un instrumento de trabajo imprescindible y se constituye en la garantía de transparencia institucional;
- c) Ama Suwa (No seas LADRÓN).- Los servidores públicos de la entidad son custodios naturales de los bienes y activos del patrimonio del Estado Plurinacional que se encuentran a su cargo, por lo tanto, no pueden disponer ilegalmente de los mismos, ni utilizarlos para fines distintos a los que se encuentran destinados;

- d) Ama Llunk'u (No seas SERVIL).- Las servidoras y servidores públicos de la entidad, responden únicamente por el bien de la colectividad y los resultados de su gestión, sus actividades deben estar al margen de cualquier interés personal;
- e) Suma Qamaña (Vivir Bien), Ñandereko (Vida Armoniosa), Teko Kavi (Vida Buena), Ivi Maraei (Tierra Sin Mal), Qapaj Ñan (Camino o vida Noble).- Satisfacción compartida de las necesidades humanas que incluye la afectividad y el reconocimiento, en armonía con la naturaleza, en equidad y solidaridad eliminando las desigualdades;
- f) Calidad.- Satisfacción optima de las necesidades de la población, en la prestación de servicios u otro tipo de relacionamiento con la administración pública;
- **g)** Calidez.- Trato amable, cortés, cordial, respetuoso y con amplio sentido de cooperación entre servidoras y servidores públicos en general, y con la población que acude a la administración pública en particular;
- **h) Competencia.-** Ejercicio de las funciones públicas establecidas en normativa vigente, con capacidad técnica y ética;
- i) Compromiso e interés social.- Todo acto de las servidoras y los servidores públicos se desarrollará con sentido de pertenencia Institucional, aplicando todas sus capacidades y velando por un buen servicio a la población con empatía y solidaridad;
- j) Eficiencia.- Cumplimiento de los objetivos y de las metas trazadas, optimizando los recursos disponibles oportunamente;

- **k**) Ética.- Compromiso efectivo de las servidoras y los servidores públicos con los principios y valores establecidos en la Constitución Política del Estado, que lo conducen a un idóneo desempeño personal y laboral;
- Honestidad.- Actuación correcta en el ejercicio de las funciones públicas, con base en la verdad, transparencia y justicia;
- **m) Igualdad.-** Trato equitativo a toda la población, sin distinción de ninguna naturaleza y reconocimiento pleno del derecho de ejercer la función pública, sin ningún tipo de discriminación;
- Imparcialidad.- Las servidoras y los servidores públicos resuelven peticiones y conflictos en función de los intereses sociales y en justicia;
- Legalidad.- Los actos de las servidoras y los servidores públicos se ajustan a lo establecido en la Constitución Política del Estado, las Leyes y disposiciones normativas subyacentes;
- p) Legitimidad.- Las servidoras y los servidores públicos desarrollan sus actividades con validez, justicia y eficacia social, satisfaciendo las necesidades de la población;
- q) Publicidad.- Los actos de las servidoras y los servidores públicos y de la administración pública son públicos y no pueden estar al margen del control social y tampoco requieren de solicitud expresa para ser transparentes;
- r) Responsabilidad.- Ejercicio de las funciones públicas con capacidad, ética, eficiencia, calidad, honestidad, asumiendo las consecuencias de las acciones y omisiones en el desempeño de las mismas;

- s) Resultados.- Logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades de la población;
- t) Transparencia.- Se entiende por transparencia a la administración de los recursos del Estado de forma visible y limpia por parte de las servidoras y servidores públicos, así como, la honestidad e idoneidad en los actos públicos y el acceso a la información en forma veraz, oportuna, comprensible y confiable, por lo que el desempeño debe ser visible y abierto a toda la población, con acceso a la información útil, oportuna, pertinente, comprensible, confiable y verificable, asimismo la participación ciudadana a través de la rendición pública de cuentas realizada ante el Control Social.

Artículo 8. Otros Principios.

Los principios institucionales son las directrices que coadyuvan al mejor y eficaz desarrollo humano integral de las servidoras y servidores públicos con el fin del cuidado consigo mismo, con los otros y con el entorno. Para actuar bajo los siguientes principios:

- a) Integridad.- La constante disposición de actuar respetando los principios y valores éticos, demostrando congruencia y firmeza en las acciones;
- b) Confidencialidad.- Resguardo y reserva necesaria para el tratamiento de la información generada por el ejercicio de las funciones dentro de la entidad. La información de carácter confidencial no debe ser revelada a otras servidoras o servidores públicos del FNDR, o de otras entidades públicas, ni a personas particulares evitando que esta clase de información llegue a conocimiento de personas no autorizadas;

- c) Independencia.- El modo de proceder libre de presiones o influencias en el ejercicio de las funciones confiadas por la entidad;
- **d) Objetividad.-** La toma de decisiones y la emisión de opiniones considerando y evaluando previamente la información pertinente;
- Lealtad Institucional.- Implica el desarrollo de un compromiso personal con la entidad e involucra acciones y convicciones consecuentes, enmarcadas en el ámbito de principios éticos;
- f) Interculturalidad.- Las servidoras y servidores públicos del FNDR deben promover la interculturalidad, entendida como la interacción entre culturas, que se constituye en instrumento para la cohesión y convivencia armónica y equilibrada con todos los pueblos y naciones para la construcción de relaciones de igualdad y equidad de manera respetuosa;
- g) Plurinacionalidad.- Respeto y reconocimiento de la existencia plena de las naciones y pueblos indígena originario campesinas y comunidades interculturales y afro bolivianas, que conforman el Estado Plurinacional de Bolivia;
- h) Servicio.- Compromiso y calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado, eficiente y oportuno, manteniendo un alto sentido de colaboración y asistencia;
- i) Prudencia.- La actitud de cautela y moderación en la emisión de opiniones, en especial aquellas relacionadas con la entidad y sus servidoras y servidores públicos. Asimismo, implica la voluntad de evitar situaciones, relaciones personales o sociales que puedan dar lugar a un riesgo de corrupción, suscitar dudas acerca de la independencia

requerida o incurrir en conflicto de intereses en las actividades que le han sido confiadas:

- j) De no violencia.- No ejercer o cooperar con cualquier tipo de acción, omisión, segregación o exclusión que tenga por objeto dañar la autoestima, la dignidad y seguridad de las servidoras y servidores públicos, que pueda entenderse como una posible forma de maltrato físico, psíquico, social, hostigamiento, acoso sexual, acoso y violencia política, así como la degradación de las condiciones de trabajo que afecten sus derechos;
- k) Despatriarcalización.- Conjunto de medidas y mecanismos orientados a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y social, buscando eliminar el sistema de dominación y revertir las situaciones de inequidad, exclusión, acoso y violencia en contra de las mujeres en los diferentes espacios de participación política, para de esta forma crear relaciones recíprocas y armónicas, sin violencia ni discriminación entre las personas;
- Idoneidad.- Conjunto de condiciones necesarias que se deben cumplir para el ejercicio de un determinado cargo, conforme los requisitos, habilidades y aptitudes requeridas;
- m) Inclusividad.- Reconoce la importancia de promover las relaciones sociales igualitarias y equitativas, prohibiendo toda forma de exclusión, restricción, diferencia injusta, desproporcionada o arbitraria, en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras.

Artículo 9. Valores.

Los valores éticos que guían el actuar de las servidoras y los servidores públicos de la entidad están determinados en el Artículo 8 parágrafo II de la Constitución Política del Estado, siendo los siguientes:

- a) Armonía.- Condiciones que generan un ambiente fraterno para el adecuado desarrollo de las funciones de las servidoras y servidores públicos en correspondencia a sus habilidades, capacidades, particularidades y competencias;
- **b)** Complementariedad.- Valor que señala que los opuestos no deben luchar entre sí sino entenderse e integrarse para un bien en común, tomando como referencia los propósitos institucionales;
- c) Bienestar Común.- Consiste en la búsqueda del beneficio de la sociedad en su conjunto, incluyendo tanto a ciudadanos como a las instituciones públicas y las servidoras y servidores públicos;
- d) Dignidad.- Observancia de una conducta íntegra e idónea, actuando con respeto, equilibrio, moderación y educación en el trato con el público y con las demás servidoras y servidores públicos;
- e) Equidad Social y de Género en la participación.- Valor humano que implica justicia e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respetando las características particulares de cada uno;
- **f) Equilibrio.** Relación integradora entre las servidoras y servidores públicos y de éstos con los ciudadanos;
- **g**) **Inclusión.-** Responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es

un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad;

- Igualdad.- Trato equitativo a toda la población, sin distinción de ninguna naturaleza y reconocimiento pleno del derecho de ejercer la función pública, sin ningún tipo de discriminación;
- i) Igualdad de oportunidades.- Busca nivelar las oportunidades para que el género, raza, lugar de nacimiento, entorno familiar y otras características que están fuera del control de la persona, no influyan en sus posibilidades de acceso potencial a oportunidades laborales, así como a bienestar social y al ejercicio de sus derechos;
- j) Justicia Social.- Se encuentra basada en la equidad e igualdad de oportunidades y comprende el conjunto de normas, principios y decisiones orientados a la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo de una sociedad igualitaria;
- **k) Libertad.-** Facultad natural que posee toda persona para pensar o actuar de acuerdo a su propia voluntad, en tanto no afecte la libertad o derecho de otras personas. Está estrechamente relacionada a valores como la justicia y la igualdad;
- Reciprocidad.- Es el acto ético y moral, la capacidad y la comprensión de valorar las acciones de apoyo e intercambio laboral de las servidoras y servidores públicos, basados en los principios y valores del Vivir Bien;
- m) Respeto.- Actitud de las servidoras y servidores públicos orientada al reconocimiento de la dignidad de las personas y de la sociedad en su conjunto, aceptación de sus derechos sin ninguna distinción o discriminación;

- n) Responsabilidad.- Los servidores públicos, asumen plena responsabilidad por el efecto que causen sus acciones y omisiones, de los recursos utilizados y los resultados emergentes del desempeño de sus funciones;
- Solidaridad.- Cooperación y apoyo en las relaciones entre servidoras y servidores públicos que pueden coadyuvar al logro de los objetivos institucionales;
- p) Unidad.- Integración armónica de las relaciones laborales y sociales de las servidoras y servidores públicos de la entidad, que coadyuvan al cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales.
- q) Transparencia.- Administración de los recursos del Estado de forma visible y limpia por parte de las servidoras y servidores públicos, así como, la honestidad e idoneidad en los actos públicos y el acceso a la información en forma veraz, oportuna, comprensible y confiable, por lo que el desempeño debe ser visible y abierto a toda la población, con acceso a la información útil, oportuna, pertinente, comprensible, confiable y verificable, asimismo la participación ciudadana a través de la rendición pública de cuentas realizada ante el Control Social.
- r) Distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.- Los servicios que brinda la Institución contribuyen a fortalecer la redistribución del ingreso para la reducción de la desigualdad social, en el marco del Vivir Bien.

CAPITULO III PROMOCIÓN DE LA ÉTICA

Artículo 10. Instancia de Promoción de la Ética.

El Departamento de Transparencia del FNDR, en el marco de la norma legal vigente es la instancia encargada de establecer estrategias, planes y programas para la promoción de la ética al interior de la entidad.

Artículo 11. Funciones para la Promoción de la Ética.

Las funciones de dicha instancia como promotora de la ética, son las siguientes:

- **a)** Capacitación continua a las servidoras y servidores públicos de la entidad, en temas relativos a la ética;
- **b)** Apoyo en el proceso de inducción de nuevas servidoras y servidores públicos;
- c) Implementación de mecanismos que aseguren la evaluación práctica de las disposiciones del presente Código, de manera que sus resultados contribuyan a su desarrollo, fortalecimiento y efectiva aplicación;
- d) Recepción y absolución de consultas relativas a la Ética Pública;

- e) Recepción y tratamiento de denuncias tanto de servidoras y servidores públicos de la entidad, como de personas ajenas a ella, y remisión a las instancias correspondientes para su procesamiento;
- f) Coordinación de actividades con el Viceministerio de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción y con la Dirección General del Servicio Civil del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y otras instituciones relacionadas con la Ética Pública;
- g) Publicación periódica de valores y principios del Código de Ética Institucional;
- **h)** Otras que permitan generar una conciencia ética de las servidoras y servidores públicos de la entidad.

Artículo 12. Cooperación.

La Dirección General Ejecutiva, Gerencias y Unidades del FNDR deberán coadyuvar al cumplimiento de las funciones del Departamento de Transparencia, con la finalidad de lograr una adecuada implementación y socialización del presente Código de Ética Institucional.

CAPITULO IV EJERCICIO DE LA AUTORIDAD

Artículo 13. Definición de Autoridad.

I. Es la atribución que la Ley del Estado Plurinacional confiere a todo servidor público para el ejercicio de sus funciones según su nivel jerárquico, otorgándole la responsabilidad de tomar decisiones, dirigir a otras servidoras y servidores públicos y administrar los recursos del Estado Plurinacional.

II. La autoridad se la ejerce con el único fin de velar por el interés colectivo, cumplir con las funciones encomendadas y metas asignadas, en el marco de la normativa legal vigente y de los valores descritos en el presente Código, dando ejemplo en su conducta, desempeño y trato.

Artículo 14. Normas de Conducta para el Ejercicio de la Autoridad.

Se aplicará las siguientes normas de conducta para el buen ejercicio de la autoridad:

a) Promover y mantener el respeto de las servidoras y servidores públicos de la entidad y del público en general;

- **b)** Aplicar con prontitud y oportunidad los valores y normas de conducta establecidas en el presente Código;
- c) Actuar con imparcialidad en sus decisiones;
- **d)** Afrontar con serenidad los contratiempos;
- e) Preservar y precautelar la imagen del Estado Plurinacional de Bolivia en sus actos y conducta, dentro de la entidad como fuera de ella;
- Adoptar medidas de control y protección necesarias en resguardo de los recursos del Estado Plurinacional;
- **g**) Permitir el escrutinio público de sus actos y decisiones brindando ejemplo a las demás servidoras y servidores públicos;
- h) Cumplir las obligaciones con eficiencia y transparencia;
- Tomar decisiones con oportunidad dando solución a los problemas en el marco de sus atribuciones y competencias;
- j) Adoptar decisiones bajo situaciones imperantes que eviten, minimicen o neutralicen los efectos de fuerza mayor dentro de lo razonablemente posible;
- **k)** Cultivar relaciones interpersonales favorables con otras servidoras y servidores públicos y público en general;
- Cooperar a sus dependientes prestando asistencia, guía y respaldo oportunos;

- m) Excusarse de conocer y resolver determinados asuntos cuando mantenga o haya tenido relación de parentesco, afinidad, enemistad o de dependencia económica con los interesados durante los dos últimos años anteriores a su designación;
- n) Brindar atención a cualquier persona con cortesía, imparcialidad y respeto a sus derechos, considerando sus legítimas demandas y excusándose cuando existan conflictos de intereses;
- Respetar la independencia de otras servidoras y servidores públicos quedando impedido de inducir, interferir, influir en el tratamiento, atención o solución de casos, trámites o asuntos de interés particular;
- **p)** Defender los intereses del Estado Plurinacional, no permitiendo que intereses particulares, sectoriales influyan o determinen sus decisiones;
- **q)** Adoptar medidas necesarias de prevención y control para la lucha contra la corrupción;
- r) Realizar críticas responsables a determinados asuntos inherentes a su cargo;
- s) Dictar órdenes y resoluciones en concordancia con leyes, normas u otras determinadas dentro de los plazos y formas establecidas por Ley.

CAPITULO V CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 15. Definición.

Se entiende por conflicto de intereses toda situación o evento en que los intereses particulares, directos o indirectos, de alguna servidora y/o servidor público, contravenga con los de la institución, interfiriendo con los deberes que le competen a ella, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al bien común y a los intereses del Estado.

Artículo 16. Prohibiciones Éticas.

Se prohíbe a las servidoras y servidores públicos de la entidad la realización de las siguientes acciones:

- a) Relacionarse o participar de situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y labores inherentes a su cargo;
- **b)** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, influencia o apariencia de influencia;
- c) Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada del FNDR o que pudiera tener acceso a

ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información;

- d) Realizar declaraciones públicas acerca de los asuntos relacionados a las funciones y atribuciones del FNDR, sin contar con la autorización de la Máxima Autoridad Ejecutiva;
- e) Ejercer presiones, amenazas o acoso afectando la dignidad de las personas o inducir a la realización de acciones dolosas.

Artículo 17. Deber de Abstención.

I. Las servidoras y servidores públicos deben abstenerse de mantener, fomentar o generar relaciones y situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos pudieran estar en conflicto con los intereses de la entidad y del Estado.

II. En el ejercicio de sus funciones, no podrán dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, prestar servicios remunerados o no, a personas jurídicas o naturales, asimismo, no podrán convertirse en socios o accionistas en una asociación o compañía o convertirse en parte de un contrato que tenga relación con la actividad pública inherente a su cargo.

Artículo 18. Obligación de Comunicación y Excusa.

I. Las servidoras y servidores públicos sin importar su jerarquía, se encuentran obligados a comunicar en forma expresa, escrita y oportuna a la Máxima Autoridad Ejecutiva o autoridad competente, los conflictos de intereses que se presenten en el ejercicio de sus funciones.

II. Las servidoras y servidores públicos, tienen la obligación de excusarse o abstenerse de ejercer sus funciones y competencias en todos aquellos casos en los que tenga conflicto de intereses.

Artículo 19. Situaciones que Generan Conflicto de Intereses.

Las situaciones en las que pueden darse conflicto de intereses en la entidad son las siguientes:

- a) Aceptación o solicitud de regalos, beneficios o gratificaciones;
- b) Nepotismo;
- c) Intereses económicos y relaciones comerciales;
- d) Actividades externas.

Artículo 20. Regalos, Beneficios y Gratificaciones.

Se entiende como regalos, beneficios y gratificaciones a aquellos favores que son otorgados a las servidoras y servidores públicos ya sea en dinero, bienes materiales, servicios, promociones u otras ventajas, para su aprovechamiento personal.

Artículo 21. Excepciones.

Se establecen los casos en los que la aceptación de los regalos, beneficios y gratificaciones no constituyen causa de conflicto de intereses, cuando éstos

sean cosas materiales e inmateriales que sean entregados a las servidoras y servidores públicos en los casos detallados a continuación, que no estén orientados a favorecer directa o indirectamente las gestiones a su cargo o hacer valer influencias ante otras servidoras y servidores públicos con propósitos semejantes y cuyo valor económico no exceda a dos salarios mínimos nacionales, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Cuando provenga de hábitos y costumbres culturales públicos;
- b) Cuando sean reconocimientos protocolares;
- c) Cuando sean gastos de viaje y estadía recibidos de gobiernos, instituciones de enseñanza, organismos internacionales o entidades sin fines de lucro;
- d) Cuando su aceptación sea estrictamente necesaria para el desempeño de sus funciones;
- e) Cuando existan bonificaciones, promociones, descuentos y otros beneficios que son ofrecidos al público en general y no exclusivo a la servidora y servidor público;
- f) Cuando sea material promocional y/o de imagen institucional;
- g) En ocasiones tradicionales como matrimonio, cumpleaños, nacimiento, enfermedad y navidad;
- h) Cuando implique una acción solidaria.

En estos casos las servidoras y servidores públicos deberán comunicar expresamente a la Máxima Autoridad Ejecutiva o autoridad competente.

Artículo 22. Nepotismo.

I. Esta prohibido incurrir en actos de nepotismo, entendiéndose como la acción de algunas autoridades para dar empleo a sus familiares, sin considerar sus competencias profesionales y otros méritos.

II. Las servidoras y servidores públicos de la entidad deberán abstenerse de beneficiar con nombramientos, cuando exista parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, según lo establecido en normativa legal vigente.

Artículo 23. Intereses Económicos y Relaciones Comerciales.

- I. Se generan conflictos de intereses económicos cuando una servidora o servidor público, familiares o personas afines son propietarios, socios, accionistas, ejercen control o son representantes de empresas u organizaciones relacionadas con la entidad.
- II. Toda servidora o servidor público deberá presentar su excusa de participar oportunamente de acciones, decisiones o recomendaciones en una o más de las siguientes situaciones u otras que la entidad considere pertinentes:
- a) Procesos de contratación de personal cuando se presenten personas allegadas, amigos o donde existan otros intereses;
- b) Adquisición o alquiler de bienes;
- c) Contratación de servicios;

- d) Proposición o aprobación de procedimientos administrativos u operativos;
- e) Preparación de remates o negociación de contratos, convenios o acuerdos;
- **f)** Ser proveedor por sí o por terceros;
- g) Adquirir, tomar en arrendamiento u obtener concesiones, bienes públicos, contratos de obras o servicios de aprovisionamiento para cualquier institución a su nombre en forma directa o indirecta.

Artículo 24. Otras Actividades Externas.

Toda actividad que no genere conflicto de intereses, está permitida en tanto no sea desarrollada en la jornada laboral.

CAPITULO VI ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VULNERACIÓN A LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES

Artículo 25. Conocimiento y Atención de Denuncias.

- I. El Departamento de Transparencia del FNDR, tomará conocimiento de las denuncias por contravención al presente Código de Ética Institucional, pudiendo ser verbales o escritas.
- II. Una vez valoradas y analizadas, el Departamento de Transparencia remitirá las denuncias a la Máxima Autoridad Ejecutiva de la entidad, mediante un informe debidamente fundamentado, tanto en casos de aceptación como de rechazo.
- III. En caso de aceptación, la MAE de la entidad remitirá a la autoridad competente para su procesamiento.
- IV. En caso de rechazo, la MAE de la entidad dispondrá el archivo de la misma.

En ambos casos se comunicará al denunciante sobre la aceptación o rechazo de la denuncia.

En el marco del cumplimiento al Reglamento de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del FNDR, los procedimientos y plazos se realizarán conforme los preceptos establecidos en éste texto normativo.

Artículo 26. Responsabilidad de Denunciar las Faltas a la Ética.

- I. Las servidoras o servidores públicos que prestan servicios en el FNDR, así como personas naturales o jurídicas, se encuentran facultadas para presentar denuncias por presuntas faltas al presente Código de Ética Institucional, las mismas que deberán ser realizadas en un marco de honestidad y responsabilidad.
- II. De comprobarse que la denuncia es falsa o maliciosa, el Departamento de Transparencia de la entidad o la servidora o el servidor público en conocimiento de la denuncia, remitirá el caso a la autoridad sumariante para el inicio de las acciones que correspondan, salvando el derecho del afectado de iniciar las acciones que en derecho le asisten.
- III. El denunciante tiene el derecho a solicitar el resguardo de su identidad, derecho que le será brindado al momento de presentar la denuncia.
- IV. El denunciante deberá aportar en la medida de lo posible, evidencia objetiva del hecho denunciado u omisión observable.
- V. Se establece la obligación y responsabilidad de todas las servidoras y los servidores públicos de denunciar las faltas a la ética.

Articulo 27.- Sanciones a la Vulneración de los Principios Éticos.

En el marco de la normativa vigente, las sanciones por faltas a la ética, principios y valores, establecidos en la Constitución Política del Estado y el presente Código de Ética Institucional, se remitirán al procedimiento establecido por el Artículo 29 de la Ley N°1178, de Administración y

Control Gubernamental y los Artículos 13, 14 y 21 del Reglamento de la Responsabilidad por la Función Pública aprobado por Decreto Supremo N°23318-A y modificado por los Decretos Supremos No. 26237 de fecha 29 de junio de 2001 y No. 29820 de fecha 26 de noviembre de 2008.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Difusión. -

La difusión del Código de Ética Institucional estará a cargo del Departamento de Planificación y Gestión en coordinación con los Departamentos de Transparencia y Recursos Humanos del FNDR.

Disposición final segunda. Vigencia. -

El presente Código entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante Resolución de Comité Ejecutivo del FNDR y debidamente compatibilizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General del Servicio Civil.

Disposición final tercera. Modificaciones y actualizaciones. -

El presente Código, podrá ser modificado parcial o totalmente mediante Resolución de Comité Ejecutivo del FNDR, de acuerdo a la dinámica institucional y las disposiciones emanadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Dirección General del Servicio Civil. Esta tarea es responsabilidad del Departamento de Transparencia en coordinación con el Departamento de Planificación y Gestión.

Disposición final cuarta. Interpretación. -

En caso de ambigüedad o duda respecto de la aplicación del Código de Ética Institucional, estas serán interpretadas por el Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, a través de la Dirección General de Servicio Civil, a fin de emitir opinión técnica y legal para su cumplimiento.

ANEXOS RESOLUCIONES



COMITÉ EJECUTIVO RESOLUCIÓN No. CE-022/2022 La Paz. 23 de diciembre de 2022

ASUNTO: CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL V-4

VISTOS Y CONSIDERANDO:

Que el artículo 232 de la Constitución Política del Estado Plurinacional establece que la Administración Pública se rige por los principios de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados.

Que la Ley N° 218 de 28 de diciembre de 2011 en su Disposición Transitoria Única, otorga ATRIBUCIONES al Director Ejecutivo del FNDR y del FPS, señalando que, "En tanto el Órgano Ejecutivo emita la reglamentación a la presente Ley, las atribuciones administrativas, financieras y presupuestarias del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR y el Fondo Nacional de Inversión Productiva y social – FPS, serán aprobadas por el Director Ejecutivo de cada entidad". En el marco de esta disposición legal, el Director (a) Ejecutivo (a) del FNDR, es la instancia máxima resolutiva del FNDR.

Que, en el marco de las atribuciones conferidas por la Ley 218, se emite la Resolución Ejecutiva DE-MAB-0005-RES/12 de 10 de enero de 2012 y su complementación DE-MAB-0005-A-RES/12 de 14 de enero de 2012 mantienen vigentes en todos sus alcances y efectos, los estatutos, reglamentos y manuales institucionales y funcionales del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, vigentes a la fecha de publicación de la precitada disposición legal, en tanto el Órgano Ejecutivo emita la reglamentación pertinente. Para tal efecto se colige, que se encuentra vigente el Estatuto Orgánico del Fondo Nacional de Desarrollo Regional, donde se establecen las instancias de coordinación y decisión de la Fntidad

Que el Comité Ejecutivo del Fondo Nacional de Desarrollo Regional es la máxima instancia de decisión y coordinación, cuyo objetivo principal es garantizar el logro de los objetivos institucionales a través del análisis, organización, regulación y definición de las actividades.

Que el Reglamento de Funcionamiento de Comité Ejecutivo aprobado por Resolución de Comité Ejecutivo No. 009/2021 de fecha 5 de febrero de 2021, establece en su artículo 8 inc. i) que entre las funciones y atribuciones del Comité están las de aprobar los reglamentos, manuales, procesos, procedimientos, formularios, guías e instructivos referidos a la normativa interna.

Que el "Código de Ética" en su tercera versión fue aprobado mediante Resolución de Comité Ejecutivo No. CE-050/2010 de 3 de septiembre de 2010.

Que el "Código de Ética Institucional" es un instrumento jurídico que busca regular y orientar la conducta y comportamiento de las servidoras y servidores públicos que prestan servicios en el Fondo nacional de Desarrollo Regional, tomando en cuenta los principios y valores establecidos en la Constitución Política del Estado y normativa vigente.

Que mediante nota MTEPS-VESCYCOOP-GOZA N° 00205/22 de 14 de diciembre de 2022, el Viceministerio de Empleo Servicio Civil y Cooperativa dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, remite la Resolución Administrativa N° 028/2022 de 12 de diciembre de 2022, en cuyo artículo Único, "autoriza al Fondo Nacional de Desarrollo Regional para que mediante norma expresa emitida dentro de la misma entidad, a través de

Página 1 de 3





sus instancias pertinentes, apruebe su Código de Ética Institucional, momento en el cual entrara en plena vigencia, debiendo remitir a la Dirección General del Servicio Civil una copia para su registro".

Que, el Informe Técnico CITE: GGS-PG-MCM-0605-INF/22 de 20 de diciembre de 2022, emitido por el Departamento de Planificación y Gestión, el cual concluye indicando que: "...Mediante nota MTEPS-VESCYCOOP-GOZA N° 00205/22 el Viceministerio de Empleo Servicio Civil y Cooperativa, remite un ejemplar la Resolución Administrativa N° 028/2022 de 12 de diciembre de 2022, la cual aprueba la compatibilización del Código de Ética Institucional del FNDR, por lo tanto, corresponde su aprobación en Comité Ejecutivo para luego remitir una copia de la misma a la Dirección General del Servicio Civil para su registro y seguimiento...", recomendando a la vez que dicho documento administrativo sea remitido al Departamento de Asesoría Legal, para la emisión del respectivo informe legal y su posterior remisión al Comité Ejecutivo para su correspondiente aprobación.

Que, el Informe Legal CITE: DE-AL-JRT-0641-INF/22 de 22 de diciembre de 2022, concluye que: "De la descripción de los antecedentes y del análisis técnico/legal efectuado, se concluye que el Código de Ética Institucional del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR, en cuarta Versión (V-4), con Código C-INST-CEI-02.02.03, no contraviene ninguna disposición legal, toda vez que el mismo se desarrolló y compatibilizo en consideración a la normativa vigente establecida para el efecto: consiguientemente, corresponde su aprobación por parte del Comité Ejecutivo...".

Que, mediante Nota Interna CITE: GGS-MAB-1043-NOT/22 de 22 de diciembre de 2022, la Gerencia de Gestión y Sistemas remite el Informe CITE: GGS-PG-MCM-0605-INF/23, referente al Código de Ética Institucional, mismo que fue compatibilizado por la Dirección General del Servicio Civil y Cooperativas, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, solicitando la emisión del informe legal pertinente y posterior agenda en reunión de Comité Ejecutivo para la aprobación del mencionado documento.

POR TANTO:

EL COMITÉ EJECUTIVO DEL FNDR EN PLENO USO DE SUS ATRIBUCIONES:

RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el Código de Ética, Cuarta Versión (V-4), en sus Seis (6) Capítulos y Veintisiete (27) Artículos.

SEGUNDO.- En virtud a la aprobación del documento precedentemente mencionado, se deja sin efecto la Resolución de Comité Ejecutivo No. CE-050/2010 de 3 de septiembre de 2010.

TERCERO.- Se instruye a la Gerencia de Gestión y Sistemas, remitir una copia del Código de Ética y de la presente Resolución de Comité Ejecutivo a la Dirección General del Servicio Civil.

CUARTO.- Se instruye a la Gerencia de Gestión y Sistemas su difusión a todo el personal del FNDR para su conocimiento y aplicación.

Registrese, comuniquese y archivese.





Edson Ross Valda Gomez
PRESIDENTE
Director General Ejecutivo

Luis Fernando Cossio Cornejo Gerente de Finanzas Ivan Emirique Revollo Pizarreso Coordinador General a.i. Gerente de Gestión de Proyectos

Maria Flena Angeleri Bernal Gerente de Gestión y Sistemas

Yolanda Roxaña Mantilla de Santander Jefa del Departamento de Asesoría Legal Secretaria de Comité Ejecutivo

Las firmas corresponden a la Resolución de Comité Ejecutivo No. CE-022/2022 de 23 de diciembre de 2022.





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 028/2022

La Paz, 12 de diciembre de 2022

VISTOS: La solicitud de compatibilización del Código de Ética Institucional del FONDO NACIONAL DE DESARROLLO REGIONAL - FNDR.

CONSIDERANDO:

Que, el Estado Plurinacional de Bolivia asume y promueve como principios ético morales: "ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble); y se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonia, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para "Vivir Bien"; señalados en el artículo 8 de la Constitución Política del Estado.

Que, el artículo 232 de la Constitución Política del Estado, dispone que "la Administración Pública se rige por los principlos de legitimidad, legalidad, imparcialidad, publicidad, compromiso e interés social, ética, transparencia, igualdad, competencia, eficiencia, calidad, calidez, honestidad, responsabilidad y resultados".



Que, el numeral 1) del artículo 9 de la Constitución Política del Estado, define como uno de los fines y funciones esenciales del Estado: "Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación in explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales".



Que, de acuerdo a lo señalado en los artículos 12 y 13 de la Ley \mathbb{N}° 2027, Estatuto del Funcionario Público de 27 de octubre de 1999, dichos principios y valores ético morales que inspiran la actividad pública, deben ser tomados en cuenta por las entidades al momento de elaborar el Código de Ética Institucional, el cual, debe ser adoptado obligatoriamente y cuyo cumplimiento deberá ser inexcusable para las y los servidores públicos desde el momento que ingresan a prestar servicio en la Entidad.



Que, conforme a los artículos 3 y 4 del Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, que aprobó la Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional, las servidoras y servidores públicos deben aplicar y

REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN Por una vida libre de violencia contra las mujeres

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606 www.mintrabajo.gob.bo La Paz-Bolivia



promover en la gestión pública los principios y valores de carácter social y personal con base en la filosofia del "Vivir Bien".

Que, según lo determinado por el inciso k) del artículo 88 del Decreto Supremo Nº 29894 de 7 de febrero de 2009, concordante con el inciso d) del artículo 57 del Decreto Supremo Nº 0071 de 9 de abril de 2009, dentro las atribuciones del Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas se encuentra la de compatibilizar y promover a las entidades sujetas a su competencia, la adopción, el ejercicio, la aplicación de Códigos de Ética Institucionales.

Que, la "Política Nacional de Descolonización de la Ética Pública y Revolución del Comportamiento de las Servidoras y Servidores Públicos", aprobada mediante Resolución Bi-Ministerial Nº 001/2012 de 22 de agosto de 2012, contiene como uno de los lineamientos el "Ama Llunku" (no seas servil) y otros lineamientos generales a ser adoptados por cada entidad de acuerdo a sus características culturales, regionales u otras, constituido como un instrumento de aplicación obligatoria en las entidades públicas y cuyo objetivo general es reconducir las conductas en los servidores y las servidoras públicas del Estado Plurinacional de Bolivia, basadas en el ejercicio permanente de los principios ético morales consagrados en la Constitución Política del Estado y enfocados en el "Servir Bien para Vivir Bien" como compromiso con el pueblo y para iniciar la transición de la Función Pública al Servicio Público.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 722/12 de 20 de septiembre de 2012, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, aprobó la "Guía para la Elaboración del Código de Ética Institucional" para la compatibilización de Códigos de Ética Institucionales, e instruye realizar los ajustes que correspondan en todos los Códigos de Ética pendientes y aquellos que se compatibilicen en adelante.

Que, el artículo Segundo la Resolución Ministerial. Nº 668/17 de 3 de agosto de 2017, misma que modificó el Artículo Tercero de la Resolución Ministerial Nº 722/12 de 20 de septiembre de 2012 ambas emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, dispone que los Códigos de Ética Institucionales deben ser compatibilizados a través de una Resolución Administrativa firmada por el Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, previo Informe Técnico Legal emitido por la Dirección General del Servicio Civil.



CONSIDERANDO:

Que, mediante la nota Cite: DE-TR-JAZ-5574-CAR/22 de fecha 03 de noviembre de 2022, ingresada con Hoja de Ruta 2022-55928, los señores Ana Luz Jackeline Arce Zaconeta, Jefe de Departamento de Transparencia y Edson R. Valda Gómez, Director General Ejecutivo del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR, entidad descentralizada del Ministerio de Planificación del Desarrollo, solicitan la compatibilización del proyecto de Código de Ética Institucional de dicha entidad.

REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN Por una vida libre de violencia contra las mujeres

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606 www.mintrabajo.gob.bo La Parz, Bolivia



Que, mediante el Informe MTEPS/VMESCyCOOP-DGSC-UCEyDN-NQV-0164-INF/22 de fecha 21 de noviembre de 2022, la Dirección General del Servicio Civil, emitió observaciones y sugerencias al referido proyecto, mismas que fueron tomadas en cuenta por la entidad solicitante, quien remitió la nota Cite: DE-TR-JAZ-5976-CAR/22 de fecha 30 de noviembre de 2022 ingresada con Hoja de Ruta № 2022-60539, adjuntando la nueva versión corregida del Código de Ética Institucional del (FNDR) para su compatibilización.

Que, realizada la revisión y análisis al proyecto de Código de Ética Institucional del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR, la Dirección General del Servicio Civil, emitió el Informe Técnico Legal MTEPS-VESCyCOOP-DGSC-UCEyDN-NQV-0174-INF/2022 de fecha 12 de diciembre de 2022, concluyendo que el mismo se adecua a la normativa legal aplicable y es compatible con el contenido mínimo de la Guía para la elaboración del Código de Ética Institucional aprobada mediante Resolución Ministerial N° 722/12 de fecha 20 de septiembre de 2012, recomendando al señor Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, que en aplicación al artículo Segundo de la Resolución Ministerial N° 668/17 de 3 de agosto de 2017, que modificó en parte la Resolución Ministerial N° 722/12 de 20 de septiembre de 2012, proceda con la emisión de la Resolución Administrativa que apruebe la compatibilización del Código de Ética Institucional del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR.

POR TANTO: El Viceministro de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas, aprueba la compatibilización del Código de Ética Institucional del Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR en sus VI capítulos, 27 artículos, 4 disposiciones finales y 1 anexo, cuya copia en anexo forma parte de la presente Resolución y en ejercicio de sus atribuciones.

RESUELVE:

ÚNICO. Autorizar al Fondo Nacional de Desarrollo Regional – FNDR para que, mediante norma expresa emitida dentro de la misma entidad, a través de sus instancias pertinentes, apruebe su Código de Ética Institucional, momento en el cual entrará en plena vigencia, debiendo remitir a la Dirección General del Servicio Civil una copia para su registro.

Registrese, comuniquese y archivese.

GONZAIO OWAY ZAMBOTATEA AVIII WCHINISTRO DE ENPLEO, SERVICIOCINI, Y COOPERATINA:

REVOLUCIÓN CULTURAL PARA LA DESPATRIARCALIZACIÓN Por una vida libre de violencia contra las mujeres

Dirección: Zona Central, calle Mercado - esq. Yanacocha S/N Telf: (591-2) 2408606 www.mintrabajo.gob.bo La Paz - Bolivia



www.fndr.gob.bo



Calle Pedro Salazar N° 631 Esq. Andrés Muñoz (Sopocachi)

Teléfono: (591-2) 2417575 - 2145370 Fax: (591-2) 2418918

Línea gratuita: 800-10-17-18

Casilla: 12613