



Resolución Jefatural

Lima, 24 SET. 2019

N° 174 - 2019-INDECI



VISTOS: Los Memorandos N° 7041-2019-INDECI/6.1 del 03 de julio de 2019 y N° 9054-2019-INDECI/6.1 del 23 de agosto de 2019, ambos de la Oficina General de Administración; los Informes N° 395-2019-INDECI/6.1 del 02 de julio de 2019 y N° 511-2019-INDECI/6.1, del 20 de agosto de 2019, ambos de la Oficina de Recursos Humanos Informe Técnico N° 303-2019-INDECI/4.0 del 06 de setiembre de 2019, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto; y, el Informe Legal N° 531-2019-INDECI/5.0, del 19 de setiembre de 2019, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:



Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con el objeto de contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;



Que, asimismo, con fecha 22 de abril de 2018, se publicó en el diario oficial El Peruano, el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, regulando en su artículo 1, que tiene por objeto orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS;



Que, por su parte, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, estableciendo en su artículo 2 que las máximas autoridades de las entidades públicas responsables en el mencionado Plan Nacional, adoptarán, en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su cumplimiento, asegurando que las acciones y los gastos se incluyan en sus Planes Operativos y Presupuestos Institucionales;



Que, bajo dicho contexto, con la Resolución Ministerial N° 1906-2018-DE, del 31 de diciembre de 2018, se aprobó el Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Sector Defensa 2019 – 2020, cuyo artículo 2 dispone que las entidades e instituciones del Sector, entre las que se encuentra el INDECI, emitan los instrumentos normativos destinados a implementar las acciones contempladas en dicho Plan;

Que, de otro lado, cabe indicar que mediante Resolución de Secretaría General N° 008-2018-INDECI, de fecha 30 de mayo del 2018, se delega al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos las funciones de integridad y ética institucional, conforme al numeral 2.1 del artículo

Resolución Jefatural N° 174 - 2019-INDECI

2 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;

Que, en tal virtud, mediante los Memorandos de Vistos, la Oficina General de Administración propone el "Plan de integridad y lucha contra la corrupción en el INDECI 2019-2020", en razón a los argumentos desarrollados en los Informes N° 395-2019-INDECI/6.1 del 02 de julio de 2019 y N° 511-2019-INDECI/6.1 del 20 de agosto de 2019, emitidos por la Oficina de Recursos Humanos;

Que, ante ello, a través del Informe Técnico de Vistos, la Oficina General de Planificación y Presupuesto emite opinión favorable respecto a la propuesta antes descrita, recomendado proseguir con el trámite de aprobación correspondiente;

Que, en ese sentido, considerando el marco normativo glosado precedentemente, así como la opinión técnica de las áreas competentes, resulta necesario aprobar "Plan de integridad y lucha contra la corrupción en el INDECI 2019-2020";

Con las visaciones del Secretario General, de la Jefa de la Oficina General de Administración, de la Jefa de la Oficina General de Planificación y Presupuesto y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; el Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Sector Defensa 2019 – 2020, aprobado con la Resolución Ministerial N° 1906-2018-DE; y, el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2013-PCM y modificatoria;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Plan de integridad y lucha contra la corrupción en el INDECI 2019-2020" que, como Anexo, en sesenta (60) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en la página web e intranet Institucional (www.indeci.gob.pe).

Artículo 3.- Disponer que la Secretaría General, registre la presente Resolución en el Archivo General Institucional y remita copia autenticada por fedatario a la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, para conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Jorge Luis Chavez Cresta
Doctor
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION EN EL INDECI 2019 – 2020



INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL
INDECI



2019

PLAN DE DIFUSION DEL "PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION EN EL INDECI 2019 - 2020"

I. PRESENTACION

La corrupción continua siendo uno de los principales desafíos a los que se enfrenta el Estado Peruano, y en tal sentido su incidencia progresiva en el aparato estatal afecta negativamente el crecimiento económico, la gobernabilidad y la confianza de los ciudadanos en las instituciones y sus funcionarios.

En un estado democrático, el fin esencial es transformar las demandas sociales en políticas públicas tangibles en beneficio de la ciudadanía; sin embargo, la corrupción sustituye dicho fin, al satisfacer intereses de determinados grupos con capacidad de ejercer influencia en los niveles de decisión del gobierno, convirtiendo al Estado en un agente al servicio de intereses particulares. Asimismo, en términos económicos, la corrupción se traduce en una deficiente asignación de recursos públicos, afectando derechos y el acceso a los servicios sociales por parte de la población, en especial de aquella considerada como vulnerable, y al instalarse, corrompe el sistema político, generando que la ciudadanía pierda el respeto y la confianza en sus instituciones y funcionarios, afectándose de esta manera la gobernabilidad y el desarrollo.

En dicho contexto, el Estado está concentrando esfuerzos para lograr una administración pública íntegra y transparente, implementando un conjunto de medidas orientadas a prevenir y luchar contra la corrupción imperante en el país; aprobándose mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, el "*Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021*", que contempla los objetivos, metas, lineamientos y estándares de cumplimiento que se articulan y contribuyen con la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM.

En este sentido, mediante Resolución de Secretaría General N° 008-2018-INDECI, de fecha 30 de mayo de 2018, se resolvió delegar en el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del INDECI, asumir labores de promoción de la integridad y ética institucional, así como las funciones contenidas en el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS "Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe".

En atención a lo expuesto precedentemente, el INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL – INDECI, presenta el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción, alineado a la Política General de Gobierno y al Plan Sectorial del Sector Defensa y tiene como objetivo, implementar y articular estrategias orientadas a prevenir y luchar contra la corrupción, en el marco del modelo de Integridad, en el ámbito de las competencias que le han sido conferidas.

II. JUSTIFICACION

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, involucra la participación de todos los niveles de gobierno y los actores públicos, constituyendo una guía de orientación para el sector privado, que sienta las bases y lineamientos estratégicos que despliega el Estado para combatir la corrupción.





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

En esa misma línea, el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, establece acciones y estrategias priorizadas, destinadas a prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública.

En ese orden de ideas y a fin de dar cumplimiento al marco normativo expuesto precedentemente, mediante Resolución Ministerial N° 1906-2018-DE/SG, el Ministerio de Defensa (MINDEF) aprobó el Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2019-2020, del Sector Defensa, el cual señala en su artículo 2, que la implementación de dicho Plan, está a cargo de las entidades e instituciones del Sector, entre los que se encuentra el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.

El presente Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción, constituye un instrumento de gestión, que permitirá operativizar las estrategias de lucha contra la corrupción que contiene los objetivos, estrategias, actividades e indicadores, así como las metas y responsables de su cumplimiento al interior de la Entidad, contemplando a su vez, en el marco de su formulación, la implementación de acciones específicas y transversales establecidas en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y su correlato con el Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2019-2020, del Sector Defensa.

Por lo antes expuesto, el presente Plan contribuirá con las disposiciones establecidas en las Políticas del Estado Peruano y fortalecerá nuestro quehacer institucional, incrementando los niveles de transparencia en la gestión, y promoviendo valores éticos en la función pública, lo cual coadyuvará a posicionarnos como una entidad que promueve, asesora, coordina y articula, en los tres niveles de gobierno, la gestión reactiva del riesgo de desastres y emergencias; a fin de proteger la vida y el patrimonio de las personas y del Estado, contribuyendo de esta manera a la lucha frontal y decidida contra la corrupción.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo principal del Plan es impulsar estrategias orientadas a la implementación del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción; así como, del Modelo de Integridad en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI, que contribuyan al Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Sector Defensa.

Los objetivos específicos tienen su correlato en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Sector Defensa, que desarrolla la lógica de actividades transversales en el marco de los Ejes del Plan Nacional; así como, la implementación del cierre de brechas en el marco del Modelo de Integridad, siendo éstos los siguientes:

1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.
2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.
3. Promover e instalar una cultura de integridad y ética pública en los/as servidores/as civiles y militares.
4. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y gestión de intereses en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.
5. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.



6. Impulsar una carrera pública meritocracia.
7. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios.
8. Fortalecer la gestión de riesgos al interior del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.
9. Reforzar los sistemas disciplinarios.

IV. ACCIONES

Las acciones son iniciativas que permiten concretar el logro del objetivo establecido e involucra el uso de recursos, por ello a continuación presentamos las acciones por cada objetivo, las mismas que han sido elaboradas teniendo en cuenta el diagnóstico del Modelo de Integridad y la Identificación de riesgos asociados a la corrupción, originados a partir del "Plan de Integridad y lucha contra la Corrupción 2019-2020" del Sector Defensa, detallándose en el siguiente sentido:

OBJETIVO N° 01

Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.

- 1.1 Supervisar el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.
- 1.2 Aprobar y/o actualizar la Directiva de clasificación y desclasificación de documentos.
- 1.3 Implementar un canal de consultas para determinar las preguntas frecuentes e incluirlas en la página web.

OBJETIVO N° 02

Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.

- 2.1 Elaborar y ejecutar el plan de difusión del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- 2.2 Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del INDECI.
- 2.3 Implementar un Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.
- 2.4 Garantizar que los procesos mantengan los estándares aprobados por los Sistemas de Gestión Antisoborno según ISO 37001.
- 2.5 Realizar reuniones de coordinación con las entidades encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción para articular la información de los sistemas administrativos del INDECI.

OBJETIVO N° 03

Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/as servidores/as civiles y militares.

- 3.1 Incorporar al Plan Estratégico Institucional - PEI el tema de integridad y lucha contra la Corrupción.
- 3.2 Incluir en el Plan Operativo Institucional - POI las acciones y recursos necesarios para el cumplimiento del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción de Integración del INDECI.



- 3.3 Difundir el Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4 Incluir actividades de comunicación interna relacionadas a la ética dentro del plan de comunicación de la Entidad.
- 3.5 Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a los grupos de interés, consultores, clientes dentro del plan de comunicación de la Entidad.
- 3.6 Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a la ciudadanía dentro del plan de comunicación de la Entidad.
- 3.7 Desarrollar talleres y encuestas internas que permitan evaluar la efectividad del Modelo de Integridad.

OBJETIVO N° 04

Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

- 4.1 Supervisar el cumplimiento de la presentación de la declaración de intereses por parte de los funcionarios obligados.
- 4.2 Elaborar guías de orientación y promover la reflexión a través de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas éticos que enfrentan los servidores civiles y/o militares.

OBJETIVO N° 05

Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.

- 5.1 Implementar canales que permitan absolver consultas respecto a la pertinencia o no de realizar una denuncia.
- 5.2 Implementar un aplicativo que permita registro, control y seguimiento de denuncias.

OBJETIVO N° 06

Impulsar una carrera pública meritocracia.

- 6.1 Establecer directiva y/o lineamientos sobre incentivos y reconocimiento al personal.
- 6.2 Implementar la gestión del rendimiento en el INDECI.
- 6.3 Identificar y actualizar la relación de servidores con posiciones sensibles a la integridad de acuerdo al D.S. 080-2018-PCM.
- 6.4 Verificar los antecedentes Penales, Judiciales y Policiales (a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado - PIDE) y la fiscalización posterior de documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles.
- 6.5 Incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de integridad y lucha contra la corrupción.
- 6.6 Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas PDP cursos de capacitación para la prevención de la corrupción en temas de: - Gestión de riesgos - Transparencia y acceso a la información pública - Contrataciones públicas - Integridad.
- 6.7 Realizar la medición del clima laboral con la debida retroalimentación al personal sobre los resultados.



OBJETIVO N° 07

Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios.

- 7.1 Reducir los procesos no programados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC).
- 7.2 Realizar el control posterior aleatorio semestral de los proceso de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción.
- 7.3 Supervisar que el personal de logística cuente con la certificación de OSCE.
- 7.4 Firmar compromiso de integridad con los proveedores, especificando canales de reportes y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.

**OBJETIVO N° 08**

Fortalecer la gestión de riesgos al interior del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

- 8.1 Implementar un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo a la ISO 31000.
- 8.2 Elaborar un manual y un plan para la identificación y gestión de riesgos.
- 8.3 Identificar, evaluar y gestionar los riesgos en los proceso críticos pasibles de actos de corrupción.
- 8.4 Administrar una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos definidos.
- 8.5 Evaluar y realizar un seguimiento continuo de los tratamientos de riesgos.
- 8.6 Implementar y mantener actualizada una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno.
- 8.7 Realizar seguimiento a las recomendaciones que formulan las Sociedades de Auditorías Calificadas -SOAS.

**OBJETIVO N° 09**

Reforzar los sistemas disciplinarios.

- 9.1 Supervisar que los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuenten con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad.
- 9.2 Supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de los procedimientos administrativos disciplinarios.

V. ACTIVIDADES

1. Matriz de acciones, indicadores y metas.

N°	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE EN INDECI
				2019	2020	
1	Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.	Supervisar el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.	Número de supervisiones al cumplimiento de la norma.	2	2	• Oficina de Recursos Humanos
		Aprobar y/o actualizar la Directiva de clasificación y desclasificación de documentos.	Número de documentos aprobados y/o actualizados.	1	1	• Secretaría General
		Implementar un canal de consultas para determinar las preguntas frecuentes e incluirlas en la página web.	Porcentaje de implementación de canales de consulta.	100%	-	• Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones • Secretaría General • Oficina General de Comunicación Social
2	Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.	Elaborar y ejecutar el plan de difusión del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de difusión.	100%	100%	• Oficina de Recursos Humanos
		Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del INDECI.	Número de evaluaciones trimestrales.	-	4	• Oficina de Recursos Humanos
		Implementar un Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.	Porcentaje de procesos críticos implementados.	-	100%	• Oficina de Recursos Humanos



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

	2.4	Garantizar que los procesos mantengan los estándares aprobados por el Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de mantenimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.	-	100%	• Oficina de Recursos Humanos
	2.5	Realizar reuniones de coordinación con las Unidades Orgánicas encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción para articular la información de los sistemas administrativos del INDECI.	Número de reuniones de coordinación con la Oficina de Recursos Humanos Pública.	1	3	• Oficina de Recursos Humanos
	3.1	Incorporar al Plan Estratégico Institucional – PEI, el tema de integridad y lucha contra la Corrupción.	PEI modificado.	100%	-	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Planificación y Presupuesto
3	3.2	Incluir en el Plan Operativo Institucional - POI las acciones y recursos necesarios para el cumplimiento del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción de Integración del INDECI.	Porcentaje de acciones incluidas en el POI del INDECI.	100%	-	• Todas las Oficinas Involucradas
	3.3	Difundir el Código de Ética de la Función Pública.	Número de actividades de difusión.	1	4	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Administración





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

	3.4	Incluir actividades de comunicación interna relacionadas a la ética dentro del plan de comunicación de la Entidad.	Número de actividades de comunicación interna.	1	12	• Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	3.5	Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a los grupos de interés, consultores, clientes dentro del plan de comunicación de la Entidad.	Número de actividades de comunicación externa.	1	4	• Secretaria General • Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	3.6	Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a la ciudadanía dentro del plan de comunicación de la Entidad.	Número de actividades de comunicación externa.	1	1	• Oficina de Recursos Humanos • Secretaria General • Oficina General de Comunicación Social
	3.7	Desarrollar talleres y encuestas internas que permitan evaluar la efectividad del Modelo de Integridad.	Número de talleres y encuestas ejecutadas.	1	3	• Oficina de Recursos Humanos
	4.1	Supervisar el cumplimiento de la presentación de la declaración de intereses por parte de los funcionarios obligados	Porcentaje de declaración de intereses presentados por los servidores obligados.	100%	100%	• Oficina de Recursos Humanos
		Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de				





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

4	intereses en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.	4.2	Elaborar guías de orientación y promover la reflexión a través de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas éticos que enfrentan los servidores civiles y/o militares.	Número de guías de orientación u otros documentos.	1	2	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
5	Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.	5.1	Implementar canales que permitan absolver consultas respecto a la pertinencia o no de realizar una denuncia.	Porcentaje de canales implementados.	100%	-	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
		5.2	Implementar un aplicativo que permita registro, control y seguimiento de denuncias.	Porcentaje de implementación de aplicativo para el registro de denuncias.	100%	-	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
6	Impulsar una carrera pública meritocrática.	6.1	Establecer directiva y/o lineamientos sobre incentivos y reconocimiento al personal.	Número de Directivas aprobadas.	-	1	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Comunicación Social
		6.2	Implementar la gestión del rendimiento en el INDECI.	Porcentaje de Implementación.	100%	100%	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

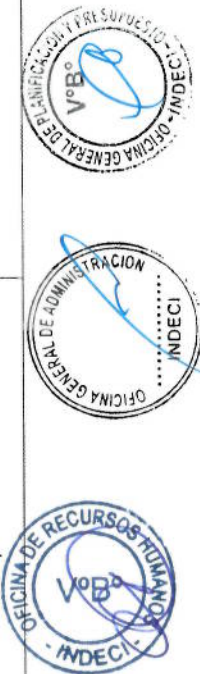
6.3	Identificar y actualizar la relación de servidores con posiciones sensibles a la integridad de acuerdo al D.S. 080-2018-PCM.	Número de actualizaciones del registro de servidores con posiciones sensibles.	3	12	• Oficina General de Administración
6.4	Verificar los antecedentes Penales, Judiciales y Policiales (a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE)) y la fiscalización posterior de documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles.	Número de verificaciones de contratos y designaciones.	3	12	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos
6.5	Incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de integridad y lucha contra la corrupción.	Número de Inducciones de capacitación en integridad y lucha contra la corrupción.	3	12	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos
6.6	Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas PDP cursos de capacitación para la prevención de la corrupción en temas de: • Gestión de riesgos • Transparencia y acceso a la información pública • Contrataciones públicas • Integridad.	Porcentaje de cursos incluidos en el Plan de Desarrollo de Personas PDP.	100%	100%	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos
6.7	Realizar la medición del clima laboral con la debida retroalimentación al personal sobre los resultados.	Número de mediciones de clima laboral.	1	1	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos





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

7	Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios.	7.1	Reducir los procesos no programados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC).	Porcentaje de procesos no programados incluidos en el PAC.	-	25%	• Oficina de Logística • Oficina General de Administración
		7.2	Realizar el control posterior aleatorio semestral de los procesos de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción.	Número de controles posteriores a los procesos de contrataciones.	1	2	• Oficina de Logística • Oficina General de Administración
		7.3	Supervisar que el personal de logística cuente con la certificación de OSCE.	Porcentaje de personal certificado por la OSCE.	100%	100%	• Oficina General de Administración
		7.4	Firmar compromiso de integridad con los proveedores, especificando canales de reportes y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.	Porcentaje de proveedores que han firmado el compromiso de integridad.	50%	100%	• Oficina de Logística • Oficina General de Administración
8	Fortalecer la gestión de riesgos al interior del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.	8.1	Implementar un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo a la ISO 31000.	Porcentaje de plan de implementación de sistema de gestión de riesgos.	-	100%	• Secretaria General • Oficina General de Planificación y Presupuesto
		8.2	Elaborar la metodología para la identificación y gestión de riesgos.	Porcentaje de Documentos aprobados.	100%	100%	• Secretaria General • Oficina General de Planificación y Presupuesto
		8.3	Identificar, evaluar y gestionar los riesgos en los procesos críticos pasibles de actos de corrupción.	Porcentaje de riesgos identificados en los procesos críticos.	100%	100%	• Secretaria General • Oficina General de Planificación y Presupuesto
		8.4	Administrar una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos definidos.	Porcentaje de actualización de la matriz de riesgos.	100%	100%	• Secretaria General • Oficina General de Planificación y Presupuesto



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

	8.5	Evaluar y realizar un seguimiento continuo de los tratamientos de riesgos.	Porcentaje de acciones implementadas.	100%	100%	- Secretaría General - Oficina General de Planificación y Presupuesto
	8.6	Implementar y mantener actualizada una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno.	Porcentaje de avance de implementación.	100%	100%	- Secretaría General - Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	8.7	Realizar seguimiento a las recomendaciones que formulan las Sociedades de Auditorías Calificadas - SOAS.	Número de Informes de observación.	1	2	Secretaría General
9	9.1	Supervisar que los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuenten con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad.	Número de supervisiones realizadas.	1	2	Oficina de Recursos Humanos
	9.2	Supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de los procedimientos administrativos disciplinarios.	Número de supervisiones realizadas.	1	2	Oficina de Recursos Humanos





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

2. Cronograma.

Objetivo N° 1

Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
1.1	Supervisar el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.	Número de supervisiones al cumplimiento de la norma.	2	2	• Oficina de Recursos Humanos	2019										X		X
						2020						X						
1.2	Aprobar y/o actualizar la Directiva de clasificación y desclasificación de documentos.	Número de documentos aprobados y/o actualizados.	1	1	• Secretaría General	2019												X
						2020						X						
1.3	Implementar un canal de consultas para determinar las preguntas frecuentes e incluirlas en la página web.	Porcentaje de implementación de canales de consulta.	100%	-	• Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones • Secretaría General • Oficina General de Comunicación Social	2019												X
						2020												

Objetivo N° 2

Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
2.1	Elaborar y ejecutar el plan de difusión del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de difusión.	100%	100%	• Oficina de Recursos Humanos	2019												X
						2020						X						





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

2.2	Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del INDECI.	Número de evaluaciones trimestrales.	-	4	• Oficina de Recursos Humanos	2019												
						2020	X					X					X	
2.3	Implementar un Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.	Porcentaje de procesos críticos implementados.	-	100%	• Oficina de Recursos Humanos	2019												
						2020											X	
2.4	Garantizar que los procesos mantengan los estándares aprobados por el Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de mantenimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.	-	100%	• Oficina de Recursos Humanos	2019												
						2020											X	
2.5	Realizar reuniones de coordinación con las unidades orgánicas encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción para articular la información de los sistemas administrativos del INDECI.	Número de reuniones de coordinación con la Oficina de Recursos Humanos.	1	3	• Oficina de Recursos Humanos	2019												X
						2020								X			X	

Objetivo N° 3

Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y militares.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
3.1	Incorporar al Plan Estratégico Institucional – PEI, el tema de integridad y lucha contra la Corrupción.	PEI modificado.	100%		• Oficina de Recursos Humanos	2019												
				-	• Oficina General de Planificación y Presupuesto	2020												





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

Objetivo N° 4

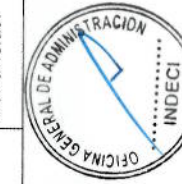
Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
4.1	Supervisar el cumplimiento de la presentación de la declaración de intereses por parte de los funcionarios obligados	Porcentaje de declaración de intereses presentados por los servidores obligados.	100%	100%	• Oficina de Recursos Humanos	2019											X	
						2020						X						
4.2	Elaborar guías de orientación y promover la reflexión a través de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas éticos que enfrentan los servidores civiles y/o militares.	Número de guías de orientación u otros documentos.	1	2	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2019										X		
						2020							X					

Objetivo N° 5

Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de Corrupción.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
5.1	Implementar canales que permitan absolver consultas respecto a la pertinencia o no de realizar una denuncia.	Porcentaje de canales implementados.	100%	-	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2019												x
				2020														
5.2	Implementar un aplicativo que permita registro, control y seguimiento de denuncias.	Porcentaje de implementación de aplicativo para el registro de denuncias.	100%	-	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2019												x
				2020														





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

Objetivo N° 6
Impulsar una carrera pública meritocrática.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
6.1	Establecer directiva y/o lineamientos sobre incentivos y reconocimiento al personal.	Número de Directivas aprobadas.	-	1	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Comunicación Social	2019												
						2020	X											
6.2	Implementar la gestión del rendimiento en el INDECI.	Porcentaje de Implementación.	100%	100%	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos	2019											X	
						2020												
6.3	Identificar y actualizar la relación de servidores con posiciones sensibles a la integridad de acuerdo al D.S. 080-2018-PCM.	Número de actualizaciones del registro de servidores con posiciones sensibles.	3	12	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos	2019										X	X	X
						2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4	Verificar los antecedentes Penales, Judiciales y Policiales (a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado (PIDE)) y la fiscalización posterior de documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles.	Número de verificaciones de contratos y designaciones.	3	12	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos	2019										X	X	X
						2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.5	Incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de integridad y lucha contra la corrupción.	Número de Inducciones al personal capacitado en integridad y lucha contra la corrupción.	3	12	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos	2019										X	X	X
						2020	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.6	Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas PDP cursos de capacitación para la prevención de la corrupción en temas de:	Porcentaje de cursos incluidos en el Plan de Desarrollo de Personas PDP.	100%	100%	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos	2019												X





PERÚ

Ministerio
de Defensa

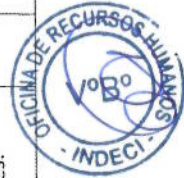
Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

Objetivo N° 8

Fortalecer la gestión de riesgos al interior del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

N°	ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			2019	2020														
8.1	Implementar un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo a la ISO 31000.	Porcentaje de plan de implementación de sistema de gestión de riesgos.	-	100%	• Secretaría General • Oficina General de Planificación y Presupuesto	2019												
						2020												
8.2	Elaborar la metodología para la identificación y gestión de riesgos.	Porcentaje de Documentos aprobados.	100%	100%	• Secretaría General • Oficina General de Planificación y Presupuesto	2019												X
						2020												X
8.3	Identificar, evaluar y gestionar los riesgos en los proceso críticos pasibles de actos de corrupción.	Porcentaje de riesgos identificados en los procesos críticos.	100%	100%	• Secretaría General • Oficina General de Planificación y Presupuesto	2019												X
						2020												X
8.4	Administrar una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos definidos.	Porcentaje de actualización de la matriz de riesgos.	100%	100%	• Secretaría General • Oficina General de Planificación y Presupuesto	2019												X
						2020												X
8.5	Evaluar y realizar un seguimiento continuo de los tratamientos de riesgos.	Porcentaje de acciones implementadas.	100%	100%	• Secretaría General • Oficina General de Planificación y Presupuesto	2019												X
						2020												X
8.6	Implementar y mantener actualizada una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno.	Porcentaje de avance de implementación.	100%	100%	• Secretaría General • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	2019												X
						2020												X
8.7	Realizar seguimiento a las recomendaciones que formulan las Sociedades de Auditorías Calificadas - SOAS.	Número de Informes de observaciones.	1	2	• Secretaría General	2019												X
						2020											X	X





PERÚ

Ministerio
de Defensa

Instituto Nacional
de Defensa Civil

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

Objetivo N° 9

Reforzar los sistemas disciplinarios.

ACCIONES	INDICADORES	METAS		UNIDADES ORGANICAS RESPONSABLE EN EL INDECI	AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
		2019	2020														
9.1	Supervisar que los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuenten con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad.	1	2	• Oficina de Recursos Humanos	2019												X
					2020						X						X
9.2	Supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de los procedimientos administrativos disciplinarios.	1	2	• Oficina de Recursos Humanos	2019												X
					2020						X						X



VI. FICHAS DE INDICADORES

OBJETIVO 1

Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

ACCION 1.1

Supervisar el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Indicador	Número de supervisiones al cumplimiento de la norma.				
Definición	Mide el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, ejecutado por los órganos responsables de acuerdo a la norma.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	2	2
2019	2020				
2	2				
Justificación	Permite garantizar el cumplimiento de la norma TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria del N° de supervisiones realizadas por la Oficina de Recursos Humanos del INDECI				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, evaluará la actualización del Portal de Transparencia Estándar, así como la atención conforme a Ley, de las solicitudes de acceso a la Información Pública recibidas.				
Periodicidad de las mediciones	Semestral.				
Fuente de datos	Secretaría General				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				

ACCION 1.2

Aprobar y/o actualizar la Directiva de clasificación y desclasificación de documentos.

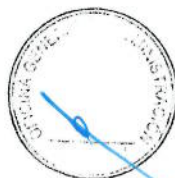
Indicador	Número de documentos actualizados.				
Definición	Aprobación y/o actualización de una directiva o su actualización para la clasificación y desclasificación de documentos.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	1
2019	2020				
1	1				
Justificación	Garantizar los lineamientos que permitan gestionar la información clasificada.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de documentos actualizados - Verificación del documento				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, hará el seguimiento para la aprobación y/o actualización de una Directiva de clasificación y desclasificación de documentos elaborada por la Secretaría General, incorporándose parámetros que garanticen la transparencia de la Información.				
Periodicidad de las mediciones	Anual.				
Fuente de datos	Secretaria General.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Secretaria General				



ACCION 1.3

Implementar un canal de consultas para determinar las preguntas frecuentes e incluirlas en la página web.

Indicador	Porcentaje de implementación de canales de consulta.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento de la Implementación de medios o canales en los que el ciudadano acceda de manera sencilla a las preguntas frecuentes relacionadas a la transparencia y el acceso a la información pública.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	100%	-
2019	2020				
100%	-				
Justificación	Garantizar herramientas de fácil acceso que permitan acercar estos servicios al ciudadano.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Porcentaje de Implementación de canales de consulta. 100% = Publicado en la web institucional con usabilidad sustentada con un procedimiento atendido 75% = Implementado en etapa de prueba 50% = En desarrollo informático 25% = Documento verificable de coordinación 0% = Ninguna acción				
Cómo se realiza	La Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Secretaría General y la Oficina General de Comunicación Social, implementaran un canal de consultas dentro del portal Institucional que adicionalmente, contenga Información sobre preguntas frecuentes y un mecanismo de comunicación para nuevas consultas (Desarrollo web o correo electrónico). La Oficina de Recursos Humanos enviará el informe de implementación a la Unidad Funcional de Integridad Institucional - UNFIN, incluyendo el enlace de la aplicación web o desarrollo una vez implementado.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaria General				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones - Secretaría General - Oficina General de Comunicación Social				



OBJETIVO 2

Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

ACCION 2.1

Elaborar y ejecutar el plan de difusión del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.

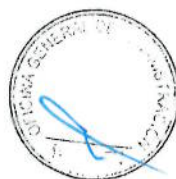
Indicador	Porcentaje de cumplimiento del Plan de difusión.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento en el proceso de implementación y ejecución del plan de difusión del plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INDECI.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Garantizar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \right) * 100$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos difundirá el Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, para garantizar la participación y compromiso de todos sus integrantes. Debe enviar el plan a la UNFIN, en formato digital.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 2.2

Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Integridad y Lucha contra la corrupción en el INDECI.

Indicador	Número de evaluaciones.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento de la implementación del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INDECI.				
Metas	<table border="1"> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> <tr> <td>-</td><td>4</td></tr> </table>	2019	2020	-	4
2019	2020				
-	4				
Justificación	Permite garantizar el cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de informes de seguimientos, monitoreo y evaluación del Plan				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, realizará el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación de cada una de las tareas contempladas en el PLAN, en coordinación con los responsables de cada una de las acciones.				
Periodicidad de las mediciones	Trimestral (2020)				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Logística				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				

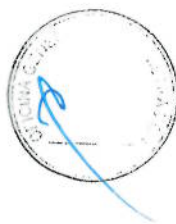


ACCION 2.3					
Implementar un Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.					
Indicador	Porcentaje de implementación de los procesos críticos.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento en el proceso de implementación del Sistema de Gestión Antisoborno según 37001.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	-	100%
2019	2020				
-	100%				
Justificación	Contar con procesos que ayuden a evitar prácticas de soborno.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: % de avance en el proceso 100% = Certificación 75% = Auditoria 50% = Implementación 25% = Diagnóstico 0% = Ninguna acción				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, coordinará con la Secretaría General y la Oficina General de Planificación y Presupuesto, a fin de que se priorice la implementación de los sistemas de gestión antisoborno según la ISO 37001.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Planificación y Presupuesto				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				

ACCION 2.4

Garantizar que los procesos mantengan los estándares aprobados por el Sistema de Gestión Antisoborno según ISO 37001.

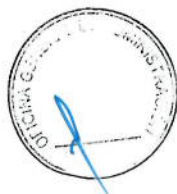
Indicador	Porcentaje de cumplimiento del Plan de mantenimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento del Plan de mantenimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table> Esta se aplica sobre todos los procesos críticos que se implementan en cada institución de acuerdo a los respectivos planes de mantenimiento.	2019	2020	-	100%
2019	2020				
-	100%				
Justificación	Garantizar que los procesos mantengan los estándares según ISO 37001.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \right) * 100$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, coordinará con la Secretaría General y la Oficina General de Planificación y Presupuesto, a fin de mantener los controles, medidas y tratamientos en los procesos de identificados por el Sistema de Gestión Antisoborno según la ISO 37001.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2020)				
Fuente de datos	Todas los Órganos y Unidades Orgánicas.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 2.5

Realizar reuniones de coordinación con las unidades orgánicas encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción para articular la información de los sistemas Administrativos del INDECI.

Indicador	Número de reuniones de coordinación con la Secretaría de Integridad Pública.				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento de las coordinaciones realizadas con la Secretaria de Integridad Pública.				
Metas	<table border="1"> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> <tr> <td>1</td><td>3</td></tr> </table>	2019	2020	1	3
2019	2020				
1	3				
Justificación	Validar información de los Sistemas Administrativos del INDECI con las entidades encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de N° de reuniones de coordinación				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos coordinará reuniones con la Secretaría de Integridad Pública.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Cuatrimestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				





PERÚ

Ministerio
de DefensaInstituto Nacional
de Defensa Civil

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

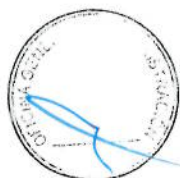
OBJETIVO 3

Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y militares.

ACCION 3.1

Incorporar al Plan Estratégico Institucional – PEI, el tema de integridad y lucha contra la corrupción.

Indicador	PEI modificado en el INDECI.					
Definición	Este indicador mide el compromiso de la alta dirección en temas de integridad y lucha contra la corrupción evidenciándose la inclusión y/o modificación del Plan Estratégico Institucional - PEI.					
Metas	<table><tr><td>2019</td><td>2020</td></tr><tr><td>100%</td><td>-</td></tr></table>		2019	2020	100%	-
2019	2020					
100%	-					
Justificación	Garantizar que el compromiso de la alta dirección se refleje en el Plan Estratégico Institucional - PEI del INDECI.					
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: PEI aprobado y/o modificado Verificación del PEI aprobado y/o modificado					
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto, en coordinación con las Oficinas involucradas, deberán incluir y/o modificar su Plan Estratégico Institucional - PEI, incluyendo el tema de integridad y lucha contra la corrupción.					
Periodicidad de las mediciones	Anual					
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina de Logística, Oficina de recursos Humanos, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.					
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Recursos Humanos - Oficina General de Planificación y Presupuesto					



ACCION 3.2

Incluir en el Plan Operativo Institucional - POI, las acciones y recursos necesarios para el cumplimiento del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del INDECI.

Indicador	Porcentaje de acciones del Plan de Integridad incluidas en el POI				
Definición	Inclusión y/o modificación del POI				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>-</td></tr> </table>	2019	2020	100%	-
2019	2020				
100%	-				
Justificación	Garantizar que los objetivos y acciones del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción los recursos para el cumplimiento del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = \frac{\text{Total de acciones del Plan de integridad incluidas en el POI}}{\text{Total de acciones del Plan de integridad}}$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto coordinará con los Órganos y/o Unidades Orgánicas para la inclusión y/o modificación de las acciones de este Plan en su Plan Operativo Institucional (POI).				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Logística				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Todas las Oficinas Involucradas				



ACCION 3.3

Difundir el Código de Ética de la Función Pública

Indicador	Número de actividades de difusión				
Definición	Mide el cumplimiento de la difusión del código de ética lo cual contribuye a la instalación de una cultura de integridad y ética pública en los/las servidores/as civiles y militares				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>4</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	4
2019	2020				
1	4				
Justificación	Conocer el avance en la instalación de una cultura de integridad y de ética pública a través de la difusión del código de ética.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de las actividades de difusión del código de ética				
Cómo se realiza	La difusión del código de ética se debe realizar usando la mayor cantidad de canales de comunicación. Las actividades de difusión pueden ser: > Recursos informáticos como: Aplicaciones Web, fondos de pantalla, mensajes masivos de correo electrónico, páginas en intranet. > Papelería como trípticos, afiches por ejemplo. > Otras.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Trimestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Administración				

ACCION 3.4

Incluir actividades de comunicación interna relaciones a la ética dentro del plan de comunicación interna de la entidad

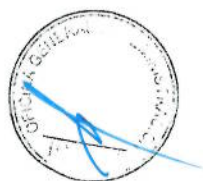
Indicador	Número de actividades de comunicación interna				
Definición	El indicador permite medir el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de comunicación relacionadas a la ética				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>12</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	12
2019	2020				
1	12				
Justificación	Permite conocer cómo estas actividades de comunicación interna contribuyen a crear una cultura de integridad y ética pública en el INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de las actividades de comunicación interna relacionadas a la ética				
Cómo se realiza	La difusión de la política de integridad debe formar parte de las acciones de comunicación interna, estas actividades son: > Campañas comunicacionales para la promoción de una cultura de integridad dirigida a los públicos internos; cada uno de los canales de comunicación usados pueden ser contabilizados como un elemento, siempre que se desarrollen durante todo el año.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Mensual (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones • Oficina General de Comunicación Social				



ACCION 3.5

Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a los grupos de interés, consultores, clientes dentro del plan de comunicación de la entidad.

Indicador	Número de actividades de comunicación externa				
Definición	El indicador permite medir el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de comunicación relacionadas a la ética				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>4</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	4
2019	2020				
1	4				
Justificación	Conocer cómo estas actividades de comunicación externa a nuestros grupos de interés permite promover una cultura de integridad y ética pública.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de las actividades de comunicación externa				
Cómo se realiza	La difusión de la política de integridad debe formar parte de las acciones de comunicación externa, estas actividades son: > Campañas comunicacionales grupos de interés, consultores, clientes; cada uno de los canales de comunicación usados pueden ser contabilizados como un elemento, siempre que se desarrollen durante todo el año.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Trimestral (2020)				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Secretaría General • Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				



ACCION 3.6

Incluir actividades de comunicación externa dirigidas a la ciudadanía dentro del plan de comunicación de la entidad.

Indicador	Número de actividades de comunicación externa.				
Definición	El indicador permite medir el cumplimiento de las actividades de comunicación externa programadas en el plan de comunicaciones.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	1
2019	2020				
1	1				
Justificación	Conocer como estas actividades de comunicación externa a la ciudadanía, permite promover una cultura de integridad y ética pública.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de actividades de comunicación externa dirigida a la ciudadanía				
Cómo se realiza	La difusión de la política de integridad debe formar parte de las acciones de comunicación externa, estas actividades son: > Campañas comunicaciones externas; cada uno de los canales de comunicación usados pueden ser contabilizados como un elemento, siempre que se desarrollen durante todo el año.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Comunicación Social • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				



ACCION 3.7					
Desarrollar talleres y encuestas internas que permitan evaluar la efectividad del Modelo de Integridad					
Indicador	Números de talleres y encuestas ejecutadas				
Definición	Este indicador permite evaluar la efectividad de los componentes del modelo de integridad				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>3</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	3
2019	2020				
1	3				
Justificación	La medición de este indicador permite conocer el avance en la efectividad de los componentes del modelo de integridad				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de talleres y encuestas internas ejecutadas				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina General de Comunicación Social y la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, organizará talleres con el público interno y externo sobre la temática de integridad y lucha contra la corrupción. Después de las acciones de difusión y talleres se deben implementar mecanismos de evaluación para conocer el nivel de avance de las mismas y reportar a la UNFIN los resultados de las mismas en medio digital.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Cuatrimstral (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				



OBJETIVO 4

Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

ACCION 4.1

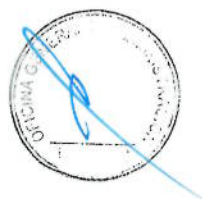
Supervisar el cumplimiento de la presentación de la declaración de intereses por parte de los funcionarios obligados

Indicador	Porcentaje de declaración de intereses presentadas por los servidores obligados				
Definición	Este indicador nos permite medir el cumplimiento de los funcionarios obligados a presentar la declaración jurada de intereses.				
Metas	<table border="1"> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Conocer el cumplimiento de la norma respecto a la declaración jurada de intereses en el INDECI				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Nro de funcionarios que realizaron la declaración jurada de intereses}}{\text{Nro de funcionarios que deben realizar la declaración jurada de intereses}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, debe verificar periódicamente que los funcionarios obligados presenten la declaración jurada de intereses, en los plazos establecidos.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				

ACCION 4.2

Elaborar guías de orientación y promover la reflexión de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas éticos que enfrentan los servidores civiles y/o militares.

Indicador	Número de guías de orientación u otros documentos				
Definición	Este indicador mide el desarrollo de los documentos basados en casos que orientan a los servidores/as de cómo enfrentar dilemas éticos.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> </table>	2019	2020	1	2
2019	2020				
1	2				
Justificación	Conocer el avance en el conocimiento de documentos que orienten el accionar de los servidores frente al tratamiento de dilemas éticos				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria de guías de orientación elaboradas para la identificación y tratamiento de dilemas éticos				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y la Oficina General de Comunicación Social, desarrollará documentos basados en casos que orienten a los servidores/as de cómo enfrentar dilemas éticos. Deben reportar la implementación en medio digital a la UNFIN.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Recursos Humanos - Oficina General de Comunicación Social - Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.				



OBJETIVO 5

Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.

ACCION 5.1

Implementar canales que permitan absolver consultas respecto a la pertinencia o no de realizar una denuncia.

Indicador	Porcentaje de canales implementados				
Definición	Mide el nivel de implementación de los canales que permiten absolver consultas respecto a la realización de denuncias pudiendo darse a través de correo electrónico, teléfono, página web y mesa de partes del Ministerio y otros que se considere conveniente.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>-</td></tr> </table>	2019	2020	100%	-
2019	2020				
100%	-				
Justificación	Permite garantizar la implementación de los canales que permitan absolver consultas respecto a la realización de denuncias.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Número de actividades ejecutadas para la implementación de canales}}{\text{Número de actividades programadas}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, implementarán canales que faciliten la absolución de consultas, como: • Línea gratuita 0800 • Línea telefónica común • Aplicativos web • Atención al ciudadano en plataformas presenciales • Materia informativo accesible Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo el enlace de la aplicación web o desarrollo una vez implementado.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Direcciones Desconcentradas del INDECI, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Oficina de Recursos Humanos • Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				

ACCION 5.2

Implementar un aplicativo que permita registro, control y seguimiento de denuncias.

Indicador	Porcentaje de implementación de aplicativo para el registro de denuncias				
Definición	Mide el nivel de implementación del aplicativo para el registro de denuncias				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>-</td></tr> </table>	2019	2020	100%	-
2019	2020				
100%	-				
Justificación	Garantizar herramientas que faciliten el registro, control y seguimiento de las denuncias				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = \left(\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \right) * 100$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, implementarán un mecanismo de registro, control y seguimiento de denuncias. Desarrollo de un aplicativo informático : 100% = Publicado con usabilidad sustentada con un procedimiento atendido 75% = Implementado en etapa de prueba 50% = En desarrollo informático 25% = Documento verificable de coordinación 0% = Ninguna Acción Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo el enlace de la aplicación web o desarrollo una vez implementado.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Recursos Humanos - Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				



OBJETIVO 6

Impulsar una carrera pública meritocracia

ACCION 6.1

Establecer Directiva y/o lineamientos sobre incentivos y reconocimientos al personal

Indicador	Número de directivas aprobadas				
Definición	Mide la cantidad de documentos formulados para establecer lineamientos sobre incentivos y reconocimiento al personal.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>-</td><td>1</td></tr> </table>	2019	2020	-	1
2019	2020				
-	1				
Justificación	Permite asegurar la formulación de directivas o lineamientos formulados sobre incentivos y reconocimiento al personal.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Número de documentos o lineamientos formulados sobre incentivos y reconocimientos al personal				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, formulará directivas o lineamientos para establecer lineamientos sobre incentivos y reconocimientos al personal. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2020)				
Fuente de datos	Jefatura, Secretaria General, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos - Oficina General de Comunicación Social				



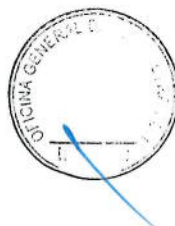
ACCION 6.2					
Implementar la gestión del rendimiento en el INDECI.					
Indicador	Porcentaje de implementación de la gestión del rendimiento				
Definición	Mide el nivel de cumplimiento de implementación de la gestión de rendimiento en la institución				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Permite monitorear el nivel de implementación de la gestión de rendimiento.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Total de Órganos del INDECI que implementaron la gestión del rendimiento}}{\text{Total de Órganos del INDECI}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, implementará la gestión del rendimiento de acuerdo a lo dispuesto por SERVIR. Debe enviar el informe digital de implementación a la UNFIN.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Jefatura, Centro de Operaciones de Emergencia Nacional, Secretaria General, Direcciones Desconcentradas del INDECI, Control Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Tesorería, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Contabilidad, Oficina de Logística, Oficina de Servicios Generales, Dirección de Políticas, Planes y Evaluación, Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades Humanas, Dirección de Preparación, Dirección de Respuesta, Dirección de Rehabilitación				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 6.3

Identificar y actualizar el registro de servidores con posiciones sensibles a la integridad, de acuerdo al D.S. 080-2018-PCM.

Indicador	Número de actualizaciones del registro de servidores con posiciones sensibles				
Definición	Mide el número de posiciones sensibles de acuerdo al D.S. 080-2018-PCM.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td><td>12</td></tr> </tbody> </table> Esta actividad se realiza mensualmente, y adicionalmente al cambio de servidores en posiciones sensibles	2019	2020	3	12
2019	2020				
3	12				
Justificación	Permite asegurar la identificación y actualización de la relación de servidores en posiciones sensibles				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Número de actualizaciones del registro de servidores con posiciones sensibles				
Cómo se realiza	De acuerdo a lo dispuesto por el D.S. 080-2018-PCM, la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina General de Administración, deberá actualizar el registro o lista de servidores con posiciones sensibles y remitirlo a la UNFIN en formato digital.				
Periodicidad de las mediciones	Mensual				
Fuente de datos	Jefatura, Centro de Operaciones de Emergencia Nacional, Secretaría General, Direcciones Desconcentradas del INDECI, Control Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Cooperación y Asuntos Internacionales, Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Tesorería, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Contabilidad, Oficina de Logística, Oficina de Servicios Generales, Dirección de Políticas, Planes y Evaluación, Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades Humanas, Dirección de Preparación, Dirección de Respuesta, Dirección de Rehabilitación				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos				



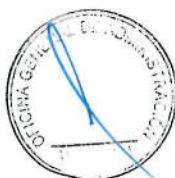
ACCION 6.4

Verificar los antecedentes penales, judiciales y policiales (a través de la Plataforma de Interoperabilidad del Estado - PIDE) y la fiscalización posterior de documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles.

Indicador	Número de verificaciones de contratos y designaciones				
Definición	Mide nivel de cumplimiento de verificaciones de documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>3</td><td>12</td></tr> </table>	2019	2020	3	12
2019	2020				
3	12				
Justificación	Permite asegurar las verificaciones de los documentos del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $X = \text{Total de documentos verificados en posiciones sensibles}$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, verificará los antecedentes penales, judiciales y policiales, posterior del personal contratado y/o designado en posiciones sensibles. Debe enviar el informe digital de implementación a la UNFIN.				
Periodicidad de las mediciones	Mensual				
Fuente de datos	Oficina General de Administración, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 6.5					
Incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de integridad y lucha contra la corrupción.					
Indicador	Número de inducciones al personal capacitado en integridad y lucha contra la corrupción				
Definición	Mide la cantidad de personas inducidas en materia de política de integridad y lucha contra la corrupción.				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3</td><td>12</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	3	12
2019	2020				
3	12				
Justificación	Permite asegurar la ejecución de inducciones al personal ingresante.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: X= Total de inducciones que recibe el personal ingresante				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, debe incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de integridad y lucha contra la corrupción. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Mensual				
Fuente de datos	Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 6.6

Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP, cursos de capacitación para la prevención de la corrupción en temas de:

- > Gestión de riesgos
- > Transparencia y acceso a la información pública
- > Contrataciones públicas
- > Integridad

Indicador	Porcentaje de cursos incluidos en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP				
Definición	Medir el nivel de cumplimiento de cursos incluidos en el Plan de Desarrollo de Personas en materia de gestión de riesgo, transparencia, contrataciones públicas e integridad.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Permite asegurar la inclusión de cursos en temas relacionadas a integridad y lucha contra la corrupción en el PDP.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Total de capacitaciones del PDP realizados en temas de integridad}}{\text{Total de capacitaciones programadas en el PDP en temas de integridad}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, debe incluir en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP cursos de capacitación para la prevención de la corrupción en temas de: > Gestión de riesgos > Transparencia y acceso a la información pública > Contrataciones públicas > Integridad Debe enviar el informe digital de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Jefatura, Secretaría General, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	• Oficina General de Administración • Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 6.7

Realizar la medición del clima laboral con la debida retroalimentación al personal sobre los resultados.

Indicador	Número de mediciones de clima laboral				
Definición	Mide el número de mediciones de clima laboral				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>1</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	1
2019	2020				
1	1				
Justificación	Permite asegurar la medición del Clima Laboral considerando la retroalimentación al personal sobre los resultados obtenidos.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Número de mediciones de clima laboral				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos del INDECI, debe realizar la medición del clima laboral con la debida retroalimentación al personal sobre los resultados. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Oficina General de Comunicación Social, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina General de Administración - Oficina de Recursos Humanos				



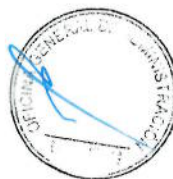
OBJETIVO 7

Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios

ACCION 7.1

Reducir los procesos no programados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC)

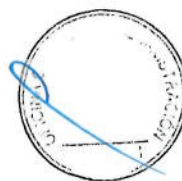
Indicador	Porcentaje de procesos no programados incluidos en el PAC				
Definición	Mide el porcentaje de proceso no programados que se incluyen en el PAC				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-</td><td>25%</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	-	25%
2019	2020				
-	25%				
Justificación	Permite identificar las modificaciones en el Plan Anual de Contrataciones, a fin de mejorar su programación				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Procesos no programados}}{\text{Total de procesos programados y no programados}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Administración en coordinación con la Oficina de Logística, promueve la reducción de los procesos de contrataciones no programados en el Plan Anual de Contrataciones (PAC). Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Cuatrimestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Administración, Oficina de Logística.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Logística - Oficina General de Administración				



ACCION 7.2

Realizar el control posterior aleatorio semestral de los procesos de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción

Indicador	Número de controles posteriores a los procesos de contrataciones				
Definición	Mide la cantidad de controles posteriores aleatorio semestral de los procesos de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	2
2019	2020				
1	2				
Justificación	Permite asegurar los controles posteriores aleatorios de los procesos de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Número de controles posterior aleatorio en los procesos de contrataciones				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, coordinará con la Oficina de Logística y la Oficina General de Administración, verificará aleatoriamente procesos de contrataciones para detectar posibles actos de corrupción, para identificar el debido cumplimiento del proceso. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Administración, Oficina de Logística, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Logística - Oficina General de Administración				





PERÚ

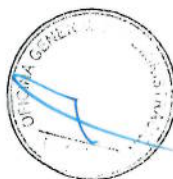
Ministerio
de DefensaInstituto Nacional
de Defensa Civil

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

ACCION 7.3

Supervisar que el personal de logística cuente con la certificación de OSCE

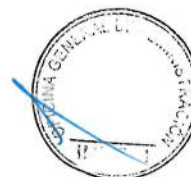
Indicador	Porcentaje de personal certificado por la OSCE				
Definición	Permite identificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas por el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (Aprobado mediante D.S. N° 184-2008-EF)				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Es una obligación contenida en el artículo 5° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado (Aprobado mediante D.S. N° 184-2008-EF)				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{N° de personas certificadas}}{\text{N° de personas que interviene en los procesos de contrataciones}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos, coordinará con la Oficina General de Administración y la Oficina de Logística, la verificación de que el personal de logística cuente con la certificación OSCE. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Logística				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina General de Administración				



ACCION 7.4

Firmar compromiso de integridad con los proveedores, especificando canales de reportes y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.

Indicador	Porcentajes de proveedores que han firmado el compromiso de integridad				
Definición	Permite monitorear la inclusión de la cláusula de integridad en los contratos de proveedores				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>50%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	50%	100%
2019	2020				
50%	100%				
Justificación	Promover acciones orientadas a garantizar que los proveedores conozcan las disposiciones de la Política de Integridad del sector relacionadas a los procesos de contrataciones				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{N° de acciones de supervisión ejecutadas}}{\text{N° de acciones de supervisión programadas}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina de Logística del INDECI, promueve la firma del compromiso de integridad por parte de los proveedores. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Trimestral (2020)				
Fuente de datos	Secretaría General, Control Institucional, Oficina General de Administración, Oficina de Tesorería, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Contabilidad, Oficina de Logística.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Oficina de Logística - Oficina General de Administración				



OBJETIVO 8

Fortalecer la gestión de riesgos al interior del Instituto Nacional de Defensa Civil.

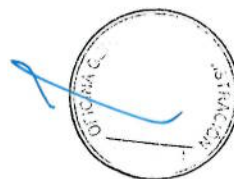
ACCION 8.1

Implementar un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo a la ISO 31000

Indicador	Porcentaje de plan de implementación del sistema de gestión de riesgos				
Definición	Permite el seguimiento de la implementación de los mecanismos que contribuyan a la consolidación de un Sistema de Gestión de Riesgos				
Metas	<table border="1"> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> <tr> <td>-</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	-	100%
2019	2020				
-	100%				
Justificación	Cumplimiento de las disposiciones normativas establecidas para fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{N° de acciones ejecutadas}}{\text{N° de acciones programadas}} \right)$ De las acciones establecidas en el plan de implementación del sistema de gestión de riesgos.				
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto, deberá implementar un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo a la ISO 31000. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Jefatura, Secretaria General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaria General - Oficina General de Planificación y Presupuesto				



ACCION 8.2					
Elaborar la metodología para la identificación y gestión de riesgos.					
Indicador	Porcentaje de documentos aprobados				
Definición	Permite monitorear la consolidación de los documentos de gestión para la identificación de riesgos				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Aprobar una metodología para la identificación y gestión de riesgos para su implementación y fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{N° de documentos aprobados}}{\text{Total de documentos proyectados}} \right)$				
Cómo se realiza	Oficina General de Planificación y Presupuesto, debe elaborar una metodología para la identificación y gestión de riesgos. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaría General - Oficina General de Planificación y Presupuesto				





PERÚ

Ministerio
de DefensaInstituto Nacional
de Defensa Civil

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

ACCION 8.3

Identificar, evaluar y gestionar los riesgos en los procesos críticos pasibles de actos de corrupción.

Indicador	Porcentaje de riesgos identificados en los procesos críticos				
Definición	Mide la identificación, evaluación y gestión de los riesgos en los procesos críticos pasibles de actos de corrupción.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Garantizar la implementación de las disposiciones normativas y fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = \left(\frac{\text{Número de procesos críticos evaluados}}{\text{total de procesos críticos}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto, en coordinación con Oficina de Recursos Humanos, deben Identificar, evaluar y gestionar los riesgos en los procesos críticos pasibles de actos de corrupción. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaría General - Oficina General de Planificación y Presupuesto				



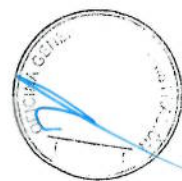
ACCION 8.5					
Evaluar y realizar un seguimiento continuo de los tratamientos de riesgos.					
Indicador	Porcentaje de acciones implementadas				
Definición	Permite medir y hacer el seguimiento a las acciones de evaluación de los tratamientos de riesgos				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Garantizar la implementación de las disposiciones normativas y fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{N° de acciones ejecutadas}}{\text{N° de acciones programadas}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto, en coordinación con Oficina de Recursos Humanos, elaborará y evalúa periódicamente los tratamientos de riesgos. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaría General - Oficina General de Planificación y Presupuesto				



ACCION 8.4

Administrar una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos definidos.

Indicador	Porcentaje de actualización de la matriz de riesgos				
Definición	Permite el seguimiento y la administración a través de una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos definidos.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Garantizar la implementación de las disposiciones normativas y fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI.				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $x = 100 * \left(\frac{\text{Número de matrices de riesgo actualizados}}{\text{Total de matrices existentes en el INDECI}} \right)$				
Cómo se realiza	La Oficina General de Planificación y Presupuesto, en coordinación con Oficina de Recursos Humanos, elaborará una matriz de riesgos actualizada y revisada por los involucrados en periodos. Deben enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaría General - Oficina General de Planificación y Presupuesto				



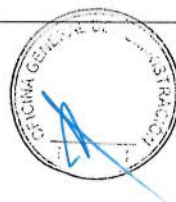


PERÚ

Ministerio
de DefensaInstituto Nacional
de Defensa Civil

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

ACCION 8.7					
Realizar seguimiento a las recomendaciones que formulan las Sociedades de Auditorías Calificadas - SOAS					
Indicador	Número de Informes de Observación				
Definición	Permite realizar seguimiento a las recomendaciones que formulan las SOAS				
Metas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2019</th><th>2020</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>	2019	2020	1	2
2019	2020				
1	2				
Justificación	Garantizar la implementación de las disposiciones normativas y fortalecer la gestión de riesgos al interior del INDECI de acuerdo a: > Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República > Código de Buen Gobierno FONAFE > Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: $X = \text{Número de informes emitidos}$				
Cómo se realiza	La Secretaría General, deberá realizar el seguimiento a las recomendaciones que formulan las Sociedades de Auditorías Calificadas - SOAS. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Secretaría General, Control Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Planificación y Presupuesto, Oficina General de Administración.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Secretaría General				



ACCION 8.6

Implementar y mantener actualizada una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno.

Indicador	Porcentaje de alcance de implementación				
Definición	Permite medir el nivel de implementación de una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>100%</td><td>100%</td></tr> </table>	2019	2020	100%	100%
2019	2020				
100%	100%				
Justificación	Garantizar la implementación de las disposiciones normativas y fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad del Sector				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Identificación del nivel de implementación de acuerdo a lo siguiente: 100% = Publicado en la web institucional con usabilidad sustentada con un procedimiento atendido 75% = Implementado en etapa de prueba 50% = En desarrollo informático 25% = Documento verificable de coordinación 0% = Ninguna acción				
Cómo se realiza	La Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en coordinación con la Secretaría General, debe implementar y mantener actualizada una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del Sistema de Control Interno. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo el enlace de la aplicación web o desarrollo una vez implementado.				
Periodicidad de las mediciones	Anual				
Fuente de datos	Secretaría General, Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	- Secretaría General - Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones				

OBJETIVO 9

Reforzar los sistemas disciplinarios

ACCION 9.1

Supervisar que los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuenten con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad

Indicador	Número de supervisiones realizadas				
Definición	Permite identificar la atención de las funciones de los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuentan con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad.				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> </table>	2019	2020	1	2
2019	2020				
1	2				
Justificación	Garantizar la implementación de acciones orientadas a reforzar los sistemas disciplinarios				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria del N° de supervisiones desarrolladas				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos debe supervisar que los órganos responsables de los procesos disciplinarios cuenten con la autonomía técnica que garantice su imparcialidad. Debe enviar el informe de implementación a la UNFIN, incluyendo medios de verificación.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Jefatura, Secretaría General, Direcciones Desconcentradas del INDECI, Control Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				



ACCION 9.2

Supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Indicador	Número de supervisiones realizadas				
Definición	Garantizar la implementación de acciones orientadas a reforzar los sistemas disciplinarios				
Metas	<table border="1"> <tr> <td>2019</td><td>2020</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> </table>	2019	2020	1	2
2019	2020				
1	2				
Justificación	Garantizar la implementación de acciones orientadas a reforzar los sistemas disciplinarios				
Fórmula o método de cálculo	Fórmula: Sumatoria del N° de supervisiones desarrolladas				
Cómo se realiza	La Oficina de Recursos Humanos debe supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de los procedimientos administrativos disciplinarios.				
Periodicidad de las mediciones	Anual (2019) Semestral (2020)				
Fuente de datos	Jefatura, Secretaria General, Direcciones Desconcentradas del INDECI, Control Institucional, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos				
Unidad Orgánica responsable de la medición - INDECI	Oficina de Recursos Humanos				

