



## **RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 016-2022-SIS-FISSAL/J**

Lima, 10 de marzo de 2022

**VISTOS:** El Informe N° 040-2022-SIS-FISSAL/OA-RRHH con Proveído N° 075-2022-SIS-FISSAL/OA de la Oficina de Administración; el Informe N° 013-2022-SIS-FISSAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 018-2022-SIS-FISSAL/OAJ-JAVD con Proveído N° 018-2022-SIS-FISSAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

### **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 10 de la Ley N° 29761, Ley de Financiamiento Público de los Regímenes Subsidiado y Semicolaborativo del Aseguramiento Universal en Salud, dispuso la creación de la Unidad Ejecutora Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL sobre la base del fondo creado por la Ley N° 27656, Ley de Creación del Fondo Intangible Solidario de Salud, con el fin de financiar la atención de enfermedades de alto costo, así como la atención de salud de las personas con enfermedades raras o huérfanas; constituyéndose asimismo al Fondo Intangible Solidario de Salud- FISSAL en una Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud - IAFAS;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1327 - Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, se establece el procedimiento y mecanismos para facilitar e incentivar las denuncias realizadas de buena fe de actos de corrupción y sancionar las denuncias realizadas de mala fe, con la finalidad de fomentar y facilitar que cualquier persona que conoce de la ocurrencia de un hecho de corrupción en la Administración Pública pueda denunciarlo;

Que, con Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el mismo que constituye una política de Estado que comprende a todos los niveles de gobierno y actores públicos, constituyendo una guía y orientación para el sector privado, en el marco legal y el conjunto de normas sobre la materia, respetando los tratados, acuerdos y convenios internacionales ratificados por el Perú relacionados a la lucha contra la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en cuyo artículo 2° se establece que las máximas autoridades administrativas 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 gastos se incluyan en sus Planes Operativos y Presupuestos Institucionales;





Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP de fecha 24 de julio de 2019, se aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP – “Lineamientos para la implementación de la Función de Integridad en las Entidades de la Administración Pública”, en la cual se indican las funciones que les corresponden a las Oficinas de Integridad Institucional o máximas autoridades administrativas y a los Oficiales de Integridad;

Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP de fecha 28 de junio de 2021, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, que, en su sub numeral 5.12 establece que, *el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Dicho programa tiene una vigencia anual;*

Que, mediante Resolución Jefatural N° 089-2021-SIS-FISSAL/J de fecha 27 de setiembre de 2021, se delega en el Coordinador de la Coordinación de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Fondo Intangible Solidario de Salud las funciones, de Oficial de Integridad, en materia de integridad pública contenidas en el numeral 6.2 del artículo VI de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública", aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, en el marco de la Política Nacional y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021;

Que, a través del Informe N° 040-2022-SIS-FISSAL/OA-RRHH de fecha 25 de febrero de 2022, el Coordinador de la Coordinación de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Fondo Intangible Solidario de Salud, hace llegar una propuesta de Programa de Integridad del Fondo Intangible Solidario de Salud 2022, que tiene como objetivo fortalecer la capacidad preventiva del Fondo Intangible Solidario de Salud frente a la corrupción a través de la implementación del modelo de integridad, partiendo de la identificación de brechas y acciones prioritarias a ser implementadas para el año 2022;

Que, con Informe N° 013-2022-SIS-FISSAL/OPP de fecha 07 de marzo de 2022, la Oficina de Planificación y Presupuesto, emite opinión favorable para la aprobación del “Programa de Integridad del Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL 2022”, permitirá definir las acciones que se van a desarrollar en el marco de la implementación del modelo de integridad, orientadas a cerrar las brechas identificadas en materia de integridad y lucha contra la corrupción en el presente año 2022;

Que, mediante Informe N° 018-2022-SIS-FISSAL/OAJ-JAVD con Proveído N° 018-2022-SIS-FISSAL/OAJ de fecha 09 de marzo de 2022, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que resulta jurídicamente viable aprobar el documento denominado “Programa de Integridad del Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL 2022”,





MINISTERIO DE SALUD



elaborado por el Coordinador de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Fondo Intangible Solidario de Salud, la cual tiene como finalidad el promover en el FISSAL una cultura de integridad institucional y fortalecer su capacidad preventiva frente a los actos de corrupción a través de la implementación del modelo de integridad, para lo cual debe tenerse presente que, el Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL, faculta a la Jefatura del FISSAL aprobar normas, directivas y procedimientos, así como expedir Resoluciones Jefaturales dentro del ámbito de su competencia;

Con el visto bueno de la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021- PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”; y la Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud, modificado por Resolución Jefatural N° 237-2016/SIS;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el documento denominado “Programa de Integridad del Fondo Intangible Solidario de Salud-FISSAL 2022”, cuyo Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL.

**Regístrese y comuníquese.**

**EDITH ORFELINA MUÑOZ LANDA**  
Jefa (e) del Fondo Intangible Solidario de Salud

Expediente: ADM01267-2022

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:  
<http://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?id=oDODE6afIQ8=>





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

# MINISTERIO DE SALUD

## SEGURO INTEGRAL DE SALUD

### FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD

#### PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL FONDO INTANGIBLE SOLIDARIO DE SALUD - FISSAL 2022

MARZO, 2022



<https://www.gob.pe/fissal>  
Calle 41 N° 840, Urb. Córpac  
San Isidro - Lima, Perú  
T (511) 628 7092 – 628 7093



Expediente: ADM01267-2022  
Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado de FISSAL, aplicando lo dispuesto por el Artículo 025 de D.S. 070 - 2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del DS26-2016-PCM. Su autenticidad e Integridad pueden ser contrastadas a través del siguiente link:  
<http://intranet.fissal.gob.pe/Tramite/De?Id=oDODE6afIQ8=>





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	MARCO NORMATIVO.....	4
III.	MODELO DE INTEGRIDAD .....	6
IV.	DIAGNÓSTICO DE LAS BRECHAS IDENTIFICADAS .....	6
V.	FINALIDAD .....	12
VI.	OBJETIVO .....	12
VII.	ACCIONES Y RESPONSABLES.....	12
VIII.	RECURSOS .....	15
IX.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	15
X.	ANEXO 01 CRONOGRAMA.....	15



**PERÚ**Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## I. PRESENTACIÓN

La corrupción está definida como el mal uso del poder público o privado, a expensas del patrimonio o presupuesto público, por agentes públicos, privados o ciudadanos, vulnerando principios y deberes éticos, a fin de obtener conscientemente un beneficio indebido.<sup>1</sup> Este fenómeno es uno de los obstáculos más importantes que impiden el desarrollo social y económico de nuestro país, afectando la eficiencia y eficacia de las entidades estatales y ocasionando la deslegitimación de las instituciones públicas y la pérdida de confianza en nuestros gobernantes.

Al respecto, el Estado Peruano ha desplegado una serie de esfuerzos para hacer frente a esta problemática; es así que, en el 2017 fue publicada la primera Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno.

Tiempo después, mediante el Decreto Supremo 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, instrumento que aterriza operativamente la Política Nacional de Integridad a través de acciones, metas, indicadores, plazos y entidades responsables para la implementación de los objetivos y lineamientos contenidos en la Política.

El citado Plan Nacional de Integridad es una herramienta que define acciones concretas con miras a fortalecer la lucha contra la corrupción y desarrolla acciones de 2 tipos: las acciones específicas que deben ser implementadas por las entidades que de acuerdo al rol específico tienen una tarea puntual en la lucha contra la corrupción y, de otro lado, están las acciones transversales que deben ser implementadas por todas las entidades sin excepción, con la finalidad de garantizar una estrategia interna de integridad y prevención de la corrupción. A su vez, para el año 2022 se aprobó el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022, que dispone acciones prioritarias, entre las que se encuentra la implementación del modelo de integridad.

El citado modelo es una estructura de prevención de la corrupción “cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción.”<sup>2</sup>

En ese marco, según la Secretaría de Integridad Pública, el enfoque de integridad se constituye como una “línea de flotación” que presta especial atención en producir cambios sobre prácticas normalizadas con la finalidad de coadyuvar una cultura de integridad en la Administración Pública.<sup>3</sup> En la práctica, el enfoque de integridad se implementa a través del modelo de integridad, el cual ofrece condiciones y herramientas que contribuyan al fortalecimiento de una cultura de integridad institucional frente a la corrupción.

<sup>1</sup> CAN (2017) Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, p.18.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/45986/Politica-Nacional-de-Integridad-y-Lucha-contra-la-Corruptio%CC%81n.pdf>

<sup>2</sup> Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021. Acápite IV. Estrategia de Implementación

<sup>3</sup> Disponible en:  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040498/Integridad%20p%3%BAblica\\_gu%3C%ADa%20de%20conceptos%20y%20aplicaciones.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040498/Integridad%20p%3%BAblica_gu%3C%ADa%20de%20conceptos%20y%20aplicaciones.pdf.pdf)





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

En ese marco, el Fondo Intangible Solidario de Salud - FISSAL presenta el “Programa de Integridad 2022”, con el objetivo de definir el curso de acción para cerrar las brechas identificadas en materia de integridad y lucha contra la corrupción.

## II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el 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.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- Decreto Supremo N° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 082-2019-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”.
- Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG que modifica las Normas Generales de Control Gubernamental y aprueba la Directiva N° 002-2019-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo".
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado” y modificatorias.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.
- Resolución Jefatural N° 089-2021 -SIS-FISSAL/J el FISSAL, que delega en el Coordinador de la Coordinación de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Fondo Intangible Solidario de Salud las funciones, de Oficial de Integridad, en materia de integridad pública contenidas en el numeral 6.2 del artículo VI de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP.
- Resolución Jefatural N° 132-2016/SIS que aprueba el “Manual de Operaciones del Fondo Intangible Solidario de Salud – FISSAL”.

Las normas antes mencionadas incluyen sus disposiciones modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.





### III. MODELO DE INTEGRIDAD

El modelo de integridad es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. De acuerdo a la Secretaría de Integridad Pública, *“dichas orientaciones se organizan sistémicamente en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.”*<sup>4</sup>

El modelo de Integridad está compuesto por 9 componentes 36 sub componentes. Los componentes, son:

**Imagen N° 01**  
**Componentes del modelo de integridad**



Fuente: Secretaría de Integridad Pública.

### IV. DIAGNOSTICO DE BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN

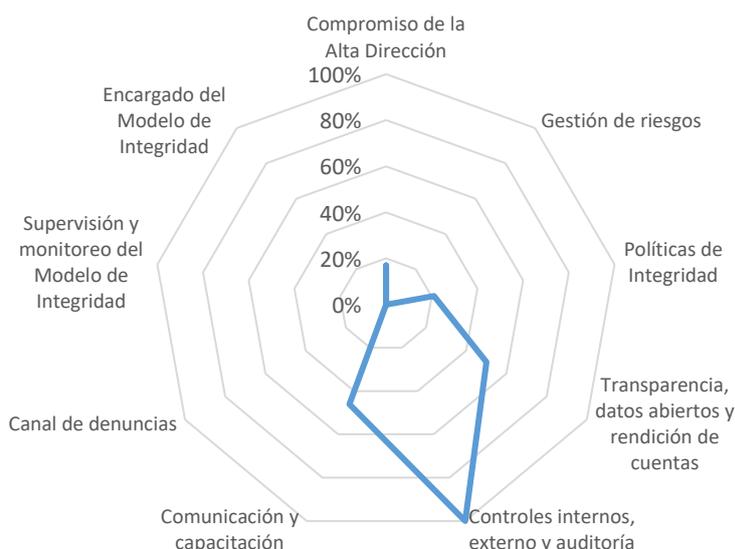
Las brechas son aquellos aspectos o actividades evaluadas que no lograron alcanzar un resultado óptimo en la Línea de Base. En ese marco, de los 9 componentes evaluados al 31 de diciembre 2021, 8 presentan brechas y requieren que se definan acciones para avanzar en la implementación del modelo de integridad en el Fondo Intangible Solidario de Salud (ver Cuadro N° 01).

<sup>4</sup> Visto en: <https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/doc/detalle-por-componente.pdf>



**Cuadro N° 01****Nivel de implementación de los componentes del modelo de integridad en el FISSAL al 2021**

N°	Componente	%	Nivel
1	Compromiso de la Alta Dirección	17 %	Regular
2	Gestión de riesgos	0 %	Bajo
3	Políticas de Integridad	21 %	Regular
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	50 %	Aceptable
5	Control interno, externo y auditoría	100 %	Destacable
6	Comunicación y capacitación	46 %	Aceptable
7	Canal de denuncias	0 %	Bajo
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	0 %	Bajo
9	Encargado del Modelo de Integridad	0 %	Bajo

**Gráfico N° 01****Nivel de implementación de los componentes del modelo de integridad en el FISSAL al 2021**

El resultado de Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción arroja un resultado de 30 %, ubicando al Fondo de Intangible Solidario de Salud en la categoría de “Regular”.<sup>5</sup> Asimismo, en relación al análisis por componente, advertimos que: solo uno de los 9 componentes arroja un resultado de 100 % (Destacable), este es el componente referido a Controles internos, externo y auditoría; a este resultado le sigue el componente de Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas que arroja un resultado de 50 % (Aceptable); por debajo se ubica el componente de Comunicación y capacitación con 46 % (Aceptable).

<sup>5</sup> Este resultado se obtiene sacando un promedio de los componentes y ponderando en función al número de preguntas de cada componente, ello dividido entre el total de preguntas evaluadas. Esta precisión corresponde a información brindada por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

En la categoría “Regular”, solo se ubica el componente “Políticas de integridad” y “Compromiso de Alta Dirección”; el resto de componentes (4 de 9) obtienen resultados preocupantes, obteniendo un resultado “Bajo” que varía entre 0 % y 16 %.

La clasificación general que se realizó sobre el nivel de implementación de los componentes, es: Bajo, Regular, Aceptable, Deseable, Destacable; siendo este último, el nivel más óptimo al que se debe aspirar, de acuerdo a la Secretaría de Integridad Pública, dado que el límite superior de dicho nivel en 100 %, es decir, el máximo puntaje del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

#### 4.1. Brechas de acuerdo al nivel de implementación

##### 4.1.1 Nivel Bajo

En un nivel bajo se encuentran 4 (de 9) componentes, estos son:

- Gestión de riesgos: Busca lograr en la entidad pública el desarrollo de procesos de identificación, evaluación y mitigación de los riesgos que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Falta contar con un mapa de identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad de (3) tres áreas o más; de modo que se aprecie un análisis integral de la entidad.
- Falta contar con una matriz de riesgos identificados en la que se definen acciones de mitigación para todos los riesgos identificados, estableciendo acciones y controles necesarios para responder/gestionar los riesgos de corrupción detectados.
- Falta contar con un informe que evalúe el cumplimiento o impacto de las acciones establecidas para gestionar sus riesgos de corrupción.

- Canal de denuncias: Este componente busca asegurar el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Queda pendiente implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, administrado por la Secretaría de Integridad Pública.<sup>6</sup>
- Falta contar con una directiva que regule el otorgamiento de medidas de protección al denunciante tales como la reserva de identidad, medidas de protección laboral y otras medidas de protección.

<sup>6</sup> Este es un aspecto que se ha implementado en el 2022.





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad: Busca generar información útil para la toma de decisiones sobre el desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Falta elaborar un reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación que da cuenta de los avances en la implementación del modelo de integridad de acuerdo al cronograma, plan de trabajo o programa de integridad establecido.
  - Considerar elaborar un reporte de evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad.
- Encargado del Modelo de Integridad: Este componente busca que el órgano que ejerce la función de integridad asuma el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Queda pendiente realiza reuniones de coordinación y articulación de para hacer seguimiento (conocer los avances y dificultades en la implementación del modelo).
- Falta modificar el MOP del FISSAL para que indique de manera expresa que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga de sus veces es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad.
- Falta que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, comunique a las distintas áreas de la entidad, a través de un memorándum o documento similar, que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.

#### 4.1.2 Nivel Regular

En un nivel regular se encuentran 2 (de 9) componentes, estos son:

- Compromiso de la Alta Dirección: Este componente busca el fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad y la incorporación del enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Lo ideal es contar con una Oficina Institucional de Integridad, Oficina de Ética y Lucha contra la Corrupción u otra oficina de denominación similar que ejerce la función de integridad, reconocida en el ROF o documento similar. No obstante, se ha avanzado en delegar la función de integridad en el Coordinador de Recursos Humanos.
- Incluir la integridad, la ética y la lucha contra la corrupción como actividad operativa en el POI.
- Falta elaborar un Programa de Integridad y que sea aprobado por la máxima autoridad administrativa del FISSAL.





- Políticas de Integridad: Este componente busca establecer estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Falta contar con un Código de Conducta y hace uso del código de conducta para promover el desempeño ético de sus servidores públicos.
- Falta elaborar una matriz de relacionamiento entre sujetos obligados (según normativa) y cargos de la entidad.
- Falta implementar acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses sugeridas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.
- Falta contar con una directiva o normativa donde establece un procedimiento para impulsar que los órganos y unidades orgánicas que interactúan con las partes interesadas tomen acciones para profundizar en el conocimiento de actores críticos cuya naturaleza podría ser cuestionada por situaciones que pudieran reñir con actuaciones poco éticas; y, en ese marco, emitir reportes periódicos de las acciones ejecutadas.
- Necesidad de elaborar reportes sobre la implementación del Procedimiento de Debida diligencia.
- Falta contar con un procedimiento institucionalizado (directiva u otro) de reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad; el cual establezca criterios objetivos de evaluación y una periodicidad establecida.
- Falta contar con un documento "Acciones de Integridad y lucha contra la Corrupción" en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (Directiva N° 002-2021-PCM/SIP).

#### 4.1.3 Nivel Aceptable

En un nivel aceptable se encuentra 2 (de 9) componentes, este es:

- Comunicación y capacitación: Este componente busca fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos a través de la implementación de mecanismos de inducción sobre integridad, la incorporación de actividades de desarrollo de capacidades sobre integridad en el Plan de Desarrollo de Personas; el desarrollo de actividades de difusión, entre otros.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Queda pendiente incluir en el proceso de inducción contenido sobre: i) La Función Pública y la Entidad; ii) Integridad Pública; Corrupción; iv) El rol de la Oficina de Integridad en la Institución.
- No es una brecha, pero si una acción que debe continuar para no convertirse en brecha, que es incluir en el PDP 2022 capacitaciones relacionadas con ética, integridad pública, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos, mecanismos de rendición de cuentas, u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción.
- Queda pendiente realizar al menos 4 jornadas adicionales de difusión y/o capacitación sobre ética, integridad pública y temas relacionados.





- Queda pendiente continuar realizando acciones de difusión y promoción tales como campañas, acciones de comunicación interna a través de medios virtuales o físicos.
  - Queda pendiente continuar realizando acciones de difusión y promoción tales como campañas o acciones de comunicación externa sobre estándares de integridad y/o materias vinculadas con integridad y lucha contra la corrupción, dirigidas a sus diversos públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.
  - Falta aplicar una evaluación o encuesta interna sobre integridad aplicada a los trabajadores de la entidad.
- **Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas:** Este componente busca asegurar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

Respecto a las brechas identificadas, tenemos:

- Falta realizar comunicaciones a la ciudadanía sobre avances en la implementación del modelo de integridad.
- Necesidad de realizar seguimiento a la actualización del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024.
- Falta elaborar un informe sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.
- Falta implementar un sistema en línea o plataforma digital para recepcionar solicitudes de acceso a la información. Este sistema debe presentarse como canal único, organizado y totalmente virtual.
- No es una brecha, pero es una acción que debe continuar para no convertirse en brecha que es dar respuesta al 100 % de solicitudes de acceso a la información.

#### 4.1.4 Nivel Destacable

En este nivel no existe ninguna brecha, el componente que obtuvo este resultado es Controles internos, externo y auditoría. Este componente busca asegurar la implementación del Sistema de Control Interno, asimismo, coadyuvar a que los órganos y unidades orgánicas auditadas sujetas a determinado servicio de control, actúen con diligencia cautelando la atención completa y oportuna a las solicitudes de información y documentación que les sean requeridos. En ese marco, lo que estaría pendiente es que las acciones evaluadas a diciembre de 2021 se continúen implementando al 2022 aspirando a mantener el mismo resultado. Estas son:

- Presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la RC N° 93-2021-CG, aprobada el 30 de marzo que modifica la Directiva N°006-2019-CG/INTEG.
- Continuar implementando las recomendaciones emitidas por el Órgano de Control Institucional en un rango de cumplimiento del 67 % - 100 %.





## V. FINALIDAD

La finalidad del presente programa es promover en el FISSAL una cultura de integridad institucional y fortalecer su capacidad preventiva frente a los actos de corrupción a través de la implementación del modelo de integridad.

## VI. OBJETIVO

El presente programa de integridad tiene como objetivo establecer acciones a ser ejecutadas en el año 2022 a fin de coadyuvar a la implementación del modelo de integridad, ello a partir del diagnóstico realizado en función al Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción.

## VII. ACCIONES Y RESPONSABLES

En esta sección, se presentan las acciones que se han previsto ejecutar para el periodo 2022 en atención a las brechas identificadas en el numeral IV y de acuerdo al nivel de priorización aplicado para ello. Asimismo, se precisan los responsables de cada acción.

### a) Componente 1: Compromiso de Alta Dirección

Acciones	Responsable
Incorporar la integridad, la ética y la lucha contra la corrupción de manera explícita en el POI 2022 – UE 002 FISSAL	OPP
Elaborar un Programa de Integridad para que sea aprobado por la máxima autoridad administrativa, conforme a los Lineamientos de la Secretaría de Integridad.	OA - RRHH

### b) Componente 2: Gestión de Riesgos

Acciones	Responsable
Identificar riesgos de corrupción o que afecten la integridad pública y definir las acciones de mitigación.	OA - RRHH / unidades involucradas
Implementar las acciones de mitigación para todos los riesgos identificados, estableciendo acciones y controles necesarios para responder/gestionar los riesgos de corrupción detectados.	OA - RRHH / unidades involucradas

### c) Componente 3: Políticas de integridad

Acciones	Responsable
Elaborar una matriz de relacionamiento entre sujetos obligados (según normativa) y cargos de la entidad.	OA - RRHH
Implementar acciones para la prevención y mitigación de conflictos de intereses sugeridas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.	OA - RRHH





Elaborar una directiva o lineamiento donde se establece el Procedimiento de Diligencia Debida.	OA - RRHH
Elaborar un documento que precise el procedimiento para el reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad.	OA - RRHH

## d) Componente 4: Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas

Acciones	Responsable
Elaborar un informe sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	OA - RRHH
Seguimiento a la actualización del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024.	OA - RRHH
Implementar un sistema en línea o plataforma digital para recepcionar solicitudes de acceso a la información.	OTI
Implementar el Registro de Solicitudes de Atención de Audiencias de Gestiones de Intereses, a través del cual, las personas naturales o jurídicas podrán solicitar una reunión para exponer sus puntos de vista sobre asuntos de interés público con criterios debidamente establecidos.	OA - RRHH/unidades involucradas
Atender óptimamente las solicitudes de información.	OA – Comunicaciones

## e) Componente 5: Control interno, externo y auditoría

Acciones	Responsable
Presentar los entregables requeridos para la implementación del Sistema de Control Interno.	OPP
Implementar las recomendaciones emitidas por el OCI.	OPP / unidades involucradas

## f) Componente 6: Comunicación y capacitación

Acciones	Responsable
Realizar acciones de difusión interna y externa en materia de integridad y lucha contra la corrupción.	OA- Comunicaciones
Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad.	OA - RRHH
Realizar gestiones para incluir en el PDP 2022 capacitaciones relacionadas con ética, integridad pública, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos, mecanismos de rendición de cuentas, u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción.	OA - RRHH





Realizar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	OA - RRHH
Realizar evaluaciones o una encuesta del clima laboral y/o estudios dirigidos a evaluar los conocimientos, actitudes percepciones y/o prácticas sobre integridad y/o ética aplicada a los trabajadores de la entidad.	OA - RRHH

g) Componente 7: Canal de denuncias

Acciones	Responsable
Implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.	OA - RRHH
Elaborar una directiva para cautelar el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	OA - RRHH

h) Componente 8: Supervisión y monitoreo

Acciones	Responsable
Realizar reportes de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública.	OA - RRHH

i) Componente 9: Encargado del modelo de integridad

Acciones	Responsable
Realizar reuniones de coordinación con múltiples áreas para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad Pública.	OA - RRHH
Iniciar el proceso de actualización del MOP del FISSAL para que indique de manera expresa que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga de sus veces es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad.	OPP
Comunicar formalmente a las distintas áreas de la entidad que la oficina de integridad o quien haga de sus veces es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.	OA - RRHH





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible  
Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

## VIII. RECURSOS

### 8.1 Recursos tecnológicos

Los recursos tecnológicos son herramientas prioritarias para la implementación efectiva de las actividades planificadas en el plan. En esa línea, se considera recursos tecnológicos a los equipos informáticos, aplicativos u otros que sirvan como herramienta y medio para el cumplimiento de lo planificado en el presente programa de integridad.

### 8.2 Recursos humanos

Los recursos humanos involucran a las personas que forman parte del proceso de aprobación, implementación y ejecución de las actividades planificadas en el presente programa de integridad.

## IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El ejercicio de seguimiento y evaluación permite monitorear el efectivo cumplimiento de lo planificado; en esa línea, el Coordinador de Recursos Humanos, quien asume la función de integridad, efectuará un seguimiento permanente del presente programa y se presentará un informe final al cierre del ejercicio presupuestal.

## X. ANEXO N° 01: CRONOGRAMA DE TRABAJO 2022





PERÚ

Ministerio de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible Solidario de Salud

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**ANEXO N° 01**  
**CRONOGRAMA DE TRABAJO 2022**

N°	COMPONENTE	N°	ACCIONES	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Compromiso de Alta Dirección	1	Incorporar la integridad, la ética y la lucha contra la corrupción de manera explícita en el POI 2022 – UE 002 FISSAL	Cuenta con un POI modificado	Documento interno que aprueba modificación	OPP												
		2	Elaborar un Programa de Integridad para que sea aprobado por la máxima autoridad administrativa, conforme a los Lineamientos de la Secretaría de Integridad.	Dispone de una Programa de Integridad	Documento interno de aprobación	OA - RRHH												
2	Gestión de Riesgos	3	Identificar riesgos de corrupción o que afecten la integridad pública y definir las acciones de mitigación	Matriz de riesgos y acciones de mitigación de corrupción o que afecten la integridad pública elaborada	Documento interno que comunique la elaboración de la matriz	OA - RRHH / unidades involucradas												





		4	Implementar las acciones de mitigación para todos los riesgos identificados, estableciendo acciones y controles necesarios para responder/gestionar los riesgos de corrupción detectados	N° de acciones de mitigación implementadas	Informe de implementación de la matriz	OA - RRHH / unidades involucradas													
3	Políticas de integridad	5	Elaborar una matriz de relacionamiento entre sujetos obligados (según normativa) y cargos de la entidad.	Dispone de una matriz	Archivo en Excel	OA - RRHH													
		6	Implementar acciones para la prevención y mitigación de conflictos de intereses sugeridas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP	N° de acciones implementadas	Informe	OA - RRHH													
		7	Elaborar una directiva o lineamiento donde se establece el Procedimiento de Diligencia Debida	Cuenta con una Directiva o lineamiento	Documento interno elaborado	OA - RRHH													
		8	Elaborar un documento que precise el procedimiento para el reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad	Cuenta con documento	Documento interno elaborado	OA - RRHH													





PERÚ

Ministerio de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible Solidario de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

4	Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas	9	Elaborar un informe trimestral sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar	Cuenta con un informe sobre el cumplimiento de publicar en el PTE	Informe trimestral	OA - RRHH															
		10	Seguimiento a la actualización del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024	Registro de visitas actualizado	Informe final	OA - RRHH															
		11	Implementar un sistema en línea o plataforma digital específica para recepcionar solicitudes de acceso a la información	Sistema o plataforma implementada	Link/enlace de acceso	OTI															
		12	Implementar el Registro de Solicitudes de Atención de Audiencias de Gestiones de Intereses, a través del cual, las personas naturales o jurídicas podrán solicitar una reunión para exponer sus puntos de vista sobre asuntos de interés público con criterios debidamente establecidos	Registro implementado	Informe	OA - RRHH / unidades involucradas															
		13	Atender óptimamente las solicitudes de información	% de atención de solicitudes de acceso a la información	Informe	OA - Comunicaciones															





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

5	Control interno, externo y auditoría	14	Presentar los entregables requeridos para la implementación del Sistema de Control Interno	N° de entregables presentados	Informe	OPP														
		15	Implementar las recomendaciones emitidas por el OCI	% de recomendaciones implementadas	Informe final	OPP / unidades involucradas														
6	Comunicación y capacitación	16	Realizar acciones de difusión interna y externa en materia de integridad y lucha contra la corrupción	N° de acciones realizadas	Informe	OA- Comunicaciones														
		17	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad	Contenidos sobre ética e integridad incorporados	Informe	OA – RRHH														
		18	Realizar gestiones para incluir en el PDP 2022 capacitaciones relacionadas con ética, integridad pública, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos, mecanismos de rendición de cuentas, u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción	N° de gestiones realizadas	Informe	OA - RRHH														
		19	Realizar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a	N° de charlas y/o actividades de capacitación	Informe	OA - RRHH														







PERÚ

Ministerio de Salud

Despacho Ministerial

Seguro Integral de Salud

Fondo Intangible Solidario de Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

	25	Iniciar el proceso de actualización del MOP del FISSAL para que indique de manera expresa que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga de sus veces es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad	Proceso de actualización iniciado	Informe	OPP													
	26	Comunicar formalmente a las distintas áreas de la entidad que la oficina de integridad o quien haga de sus veces es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad	Comunicación realizada	Documento interno elaborado	OA - RRHH													

