



RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Vitarte, 27 de agosto del 2021

VISTO:

El expediente 21DI-0021-00, que contiene el Informe N°0163-2021-UPE/AORGN°094/HV, el Memorando N°192-2021-D-HV/MINSA, y;

CONSIDERANDO:

Que, con Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, se aprueba el "Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021", el cual contempla como uno de los lineamientos de políticas del "Eje Estratégico 3: Estado y Gobernabilidad", luchar contra la corrupción en todos los niveles de gobierno; así como, entre sus acciones estratégicas, postula "Fomentar la práctica de la ética en la función pública, promoviendo valores como la honestidad, la veracidad, la transparencia, la rendición de cuentas, el respeto a la ley, la subsidiariedad y la solidaridad";

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

Que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, señala que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno; indicando además que una de las causas de la corrupción en el Perú es el poco reconocimiento de los principios éticos y valores morales, precisando que a nivel de los/las servidores/as civiles, se evidencia un gran desconocimiento acerca de las normas de conducta que deben aplicarse en el trabajo diario, así como los principios éticos rectores de la función pública;

Que, el objetivo específico 1.4 del Eje 1 Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción del Plan Nacional de Lucha de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, dispone que se debe promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía;

Que, la integridad y lucha contra la corrupción es un eje y un lineamiento prioritario de la Política General de Gobierno al 2021, conforme a lo establecido en el numeral 1) del artículo 3 y en el numeral 1) del artículo 4 del Decreto Supremo N° 056-2018-PCM;

Que, la función de integridad es aquella que debe realizar la entidad pública para asegurar i) la implementación del modelo de integridad establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, ii) el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad; así como, iii) la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública, conforme a lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo V 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 por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, a través de los numerales 2.2 y 2.4 del artículo 2, establecen que en el supuesto que las entidades no cuenten con un órgano o una unidad orgánica que asuma las labores de promoción de la integridad y ética institucional, las funciones correspondientes a la Oficina de Integridad Institucional son asumidas por la más alta autoridad administrativa de la entidad, pues no es obligatorio crear un órgano o unidad orgánica para ejercer dicha función;



Que, asimismo, en los numerales 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5 de la Directiva N° 001-2019- PCM/SIP, "Lineamientos para la implementación de la Función de Integridad en las Entidades de la Administración Pública", se ha desarrollado lo establecido en los numerales 2.2 y 2.4 del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, señalando las diversas formas cómo las entidades públicas pueden implementar la función de integridad de acuerdo a su estructura orgánica, recursos presupuestales, nivel de riesgo de corrupción y el número de personal destinado para ejercer la función de integridad y considerando los Lineamientos de Organización del Estado; siendo una de esas formas la conformación de un equipo de trabajo permanente al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa;

Que, cuando una entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional, la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien puede ejercer dicha función a través de un equipo de trabajo permanente, conformado al interior de su Despacho, para lo cual deberá emitir una resolución que precise las líneas jerárquicas, responsabilidades, entre otros aspectos que resulten necesarias para el cumplimiento de la función de integridad; de acuerdo a lo establecido en el literal a) del numeral 6.1.3, el literal c) del numeral 6.5.2 y el numeral 6.5.5 de la Directiva N° 001-2019- PCM/SIP;

Que, en mérito a ello, mediante Resolución Directoral N°264-2020-D/HV de fecha 21 de diciembre de 2020 se reconfirma el Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital de Baja Complejidad Vitarte;

Que, el Hospital de baja Complejidad Vitarte se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva N° 001-2019- PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la Función de Integridad en las Entidades de la Administración Pública", que dispone implementar la función de integridad de conformidad con i) los estándares y buenas prácticas internacionales, ii) la Política General de Gobierno al 2021, iii) la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, iv) el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 y v) los Lineamientos de Organización del Estado, de conformidad con lo dispuesto en los numerales II y IV de la citada Directiva;

Que, de conformidad a lo establecido en la Directiva Administrativa N°002-HV/MINSA2021/V.06 que aprueba la elaboración, aprobación, ejecución y evaluación de los planes de trabajo.

Con los vistos de la Unidad de Planeamiento Estratégico y Presidente del Equipo Técnico de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Hospital de Baja Complejidad Vitarte.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021; Resolución Directoral N°264-2020-D/HV, Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Vitarte, aprobado por Resolución Ministerial N° 596-2004/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Hospital de Baja Complejidad Vitarte 2020-2021, la misma que como anexo forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- DISPONER a la Unidad de Administración y la Unidad de Planeamiento Estratégico en el ámbito de su competencia adopte las medidas necesarias para su ejecución y el cumplimiento, asegurando que las acciones y los gastos se incluyan en los planes operativos con cargo al presupuesto institucional en el marco de las leyes anuales de presupuesto.

ARTÍCULO 3°.- ENCARGAR al Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital de Baja Complejidad Vitarte realice el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Hospital de Baja Complejidad Vitarte 2020-2021.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase

Distribución:
() Unidad de Administración
() Unidad de Planeamiento Estratégico,
() Presidente Equipo Técnico de Integridad
() Archivo.



PERU

Ministerio
de Salud

Hospital
VitarTE

**PLAN
DE INTEGRIDAD Y
LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN
HOSPITAL DE BAJA
COMPLEJIDAD
VITARTE
2020-2021**



PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN HOSPITAL DE BAJA COMPLEJIDAD VITARTE 2020-2021

INDICE

| | | |
|------|--|----------|
| I. | FINALIDAD Y JUSTIFICACIÓN TÉCNICA..... | 2 |
| II. | OBJETIVOS..... | 5 |
| | 2.1. Objetivo General..... | 5 |
| | 2.2. Objetivos Específicos..... | 5 |
| III. | AMBITO DE APLICACIÓN..... | 5 |
| IV. | BASE LEGAL..... | 6 |
| V. | CONTENIDO..... | 6 |
| | 5.1. Definiciones Conceptuales..... | 6 |
| | 5.2. Diagnóstico situacional de la unidad de servicio, área u otro..... | 9 |
| | 5.3. Articulación con el POI..... | 14 |
| | 5.4. Actividades a desarrollar durante el año (incluir estrategias de planificación, organización e implementación y otros que la unidad, servicio o área considere pertinente)..... | 14 |
| | 5.5. Financiamiento..... | 15 |
| VI. | MATRIZ DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES | |
| | Cuadro 1: Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte 2020 – 2021..... | 15 |
| | Cuadro 2: Acciones de Comunicación de Integridad y Ética del Hospital Vitarte..... | 18 |
| | Modelo de Integridad: Ficha de Evaluación..... | 20 |



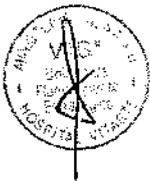


En particular, las buenas prácticas indican la importancia de aclarar las responsabilidades institucionales dentro del sector público, garantizando de esa forma que se cuente con mandatos y capacidades adecuados para cumplir con las tareas asignadas y promover mecanismos para la cooperación y la coordinación en el nivel central y entre los niveles sub-nacionales de gobierno.

- El Fiscal de la Nación y en calidad de presidente de la CAN, propuso 100 acciones concretas relacionadas a: 1) fortalecer la política Estatal; 2) mejorar las condiciones para afrontar los casos de corrupción de funcionarios; 3) fortalecer el Sistema de Defensa Jurídica del Estado; 4) Transparentar las contrataciones públicas; 5) mejorar el procedimiento administrativo sancionador y 6) hacer eficiente la administración de justicia, asimismo alcanzo propuestas legislativas importantes en materia de sanciones para la corrupción privada.
- En la VIII Cumbre de las Américas, se suscribió el "Compromiso de Lima", dicho documento reconoce que la prevención y el combate a la corrupción son fundamentales para el fortalecimiento de la democracia y el Estado de Derecho. El citado documento, cuenta con 57 puntos, divididos por temas, entre los más importantes se encuentran: 1) Transparencia, acceso a la información y protección de denunciantes; 2) Prevención contra la corrupción en obras públicas, contrataciones y compras públicas; y, 3) Cooperación jurídica internacional.

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, establece acciones y estrategias priorizadas, destinadas a prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública. En ésta se consideró un modelo de Integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública. Este modelo de Integridad, comprende los siguientes componentes:

- Compromiso de la Alta Dirección.
- Gestión de Riesgos.
- Política de integridad
- Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas.
- Controles internos, externos y auditoría.
- Comunicación y capacitación
- Canal de denuncias
- Supervisión del modelo de integridad



Es importante señalar que el citado Plan identifica dos tipos de acciones: específicas y transversales. En el caso de las específicas, están dirigidas a aquellas entidades que por el rol específico que cumplen y desarrollan según su Ley de creación, tienen una tarea puntual en la lucha contra la corrupción y por lo tanto, nadie más que ellas pueden implementarlas; en tanto, las acciones transversales deben ser implementadas por todas las entidades públicas sin excepción a efectos de garantizar una estrategia interna de integridad y de prevención de la corrupción en cada entidad.

El Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, establece que la Secretaria de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción a fin de orientar la correcta actuación de servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción. Entre las medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, resalta la necesidad de aumentar la integridad pública garantizando un servicio civil moderno e íntegro, sistemas de adquisición y contrataciones blindadas contra la corrupción y un control efectivo y disuasivo.

Además, la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, tiene por objeto establecer los lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración



II. OBJETIVOS

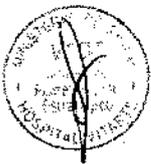
2.3. Objetivo General

El objetivo general es promover y garantizar la prevención, control y sanción efectiva de la corrupción con la participación de los servidores del Hospital Vitarte en particular y de la ciudadanía en general.

2.4. Objetivos Específicos

En concordancia con el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, en la Matriz de las Acciones se señalan los objetivos específicos, las acciones propuestas, los indicadores, metas y responsables del mismo para el periodo 2020-2021.

| EJES | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|--|--|
| EJE 1. Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a los actos de corrupción | 1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública 1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública 1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú 1.4. Promover e instalar una cultura de Integridad y de Ética Pública, en los servidores civiles y en la ciudadanía. 1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses en la administración pública. |
| EJE 2. Identificación y Gestión de Riesgos | 2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción 2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática 2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de Obras, Bienes y Servicios. 2.4. Fortalecer la gestión de riesgo al interior de la Entidad |
| EJE 3. Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción | 3.1. Reforzar el Sistema de Justicia Penal 3.2. Reforzar el Sistema Disciplinario 3.3. Reforzar el Sistema Nacional de Control 3.4. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos |



III. AMBITO DE APLICACIÓN

Las Acciones de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Hospital Vitarte para el periodo 2020-2021 son de cumplimiento obligatorio para todas las unidades de la entidad, de los colaboradores, independientemente del vínculo laboral y/o contractual que tengan, y para las personas responsables de las actividades



Pública. Ahí encontramos desarrollados los ocho principios que todo servidor público debe tener en cuenta:

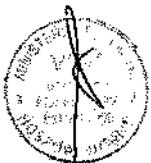
1. **Eficiencia.**- Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
2. **Idoneidad.**- Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
3. **Justicia y Equidad.**- Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
4. **Lealtad y Obediencia.**- Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
5. **Lealtad al Estado de Derecho.**- El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.
6. **Probidad.**- Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
7. **Respeto.**- Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
8. **Veracidad.**- Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

La ética en los servidores públicos es un elemento que auxilia para lograr concientizar en sólidos principios de conducta ética y así generar una mayor excelencia en la calidad y gestión de los intereses colectivos.

Las instituciones del Estado que establecen un programa anticorrupción no solo deben garantizar que sus servidores y funcionarios estén al tanto de sus políticas y procedimientos, sino que además tengan la información y las aptitudes necesarias para identificar y superar los desafíos relacionados con la corrupción. Las actividades de comunicación y capacitación regulares desempeñan una función clave en el proceso de concientización y en el compromiso con el programa anticorrupción.

En esa misma línea, en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, se desarrollan seis principios que de instaurarse plenamente, fomentarán una cultura de integridad en las instituciones públicas:

- El primero de estos se refiere a que la actuación pública debe orientarse al ciudadano. Esto quiere decir que la razón de ser de las instituciones públicas son



11/11



Integridad: Nos comportamos de manera honesta, congruente y transparente, respetando los principios y normativa vigente, así como la pluralidad de opiniones. Estamos dispuestos a compartir información y abiertos a rendir cuentas para generar confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.

5.2. Diagnóstico situacional de la unidad de servicio, área u otro

El Hospital, a través del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte", ha venido realizando acciones y actividades tendientes a implementar la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

Asimismo, existe clara evidencia del compromiso de la Alta Dirección y de los servidores con el fomento y respeto de la integridad.

La implementación de la política de integridad en el Hospital Vitarte cuenta con los siguientes lineamientos, que de acuerdo a la información recogida del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" se encuentran en la siguiente situación:

5.2.1. Compromisos de la Alta Dirección

1. **Compromiso de conducción de control interno:** Conforme a lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, en el Hospital se vienen implementando los ejes de cultura organizacional y el eje de riesgos del Sistema de Control Interno.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte".

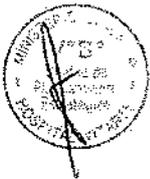
2. **Creación de una Oficina de Integridad y establecimiento de un Modelo de Integridad:** Mediante Resolución Directoral N° 264-2020-D/HV de fecha 21 de Diciembre del 2020, se reconfirmó el "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" a quien se le delegó las funciones de la Oficina de Integridad Institucional que aún no se ha constituido. Asimismo, se debe elaborar el proyecto de nuevo ROF en donde la Alta Dirección exprese la importancia y necesidad de considerar en la nueva estructura orgánica de la Entidad una Oficina de Integridad Institucional.

Situación: Implementado por delegación

3. **Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad:** Se ha establecido como un valor institucional a la INTEGRIDAD, el cual forma parte de la cultura organizacional de la Entidad. Asimismo, se debe aprobar la Política de Integridad del Hospital Vitarte y, a través de correos electrónicos, banners, videos, mensajes y otros, fomentar la integridad a todos los colaboradores de la Entidad.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte"

5.2.2. Gestión de Riesgos





Situación: Implementado.

3. **Política de regalos, cortesías, atenciones y otros.** Esto debe estar establecido en un texto al cual se puede denominar "Medidas que regulan el Comportamiento Ético de los miembros del Hospital Vitarte y la Promoción y Difusión de la Ética"

Situación: En implementación. A cargo del Área de Personal

4. **Política de incentivos y reconocimiento al personal.**- Se viene aplicando lo dispuesto en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM "Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública", sin perjuicio de implementar algún otro mecanismo que sirva como incentivo y estímulo al personal que lo amerite.

Situación: En implementación. A cargo del Área de Personal

5. **Cláusulas antisoborno.**- En los contratos, incluidas las contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT derivados de los procedimientos de selección para la adquisición de bienes o servicios, se incorpore una cláusula antisoborno; adicionalmente se les proporciona a los postores la política antisoborno y las medidas que regulan el comportamiento ético de los miembros del Hospital Vitarte.

Situación: En implementación. Cargo del Área de Logística.

6. **Política de contratación de personal.**- Aprobar mediante Resolución Directoral la "Directiva de Selección y Contratación de Personal en el Hospital Vitarte", en la que además de implementarse una serie de declaraciones juradas relacionadas a la ética de los trabajadores, se disponga la debida diligencia a los precandidatos que llegaron a la etapa de entrevista personal.

Se debe elaborar una Directiva de selección y contratación de personal CAS, implementando en los contratos de los servidores bajo esta modalidad la cláusula Antisoborno.

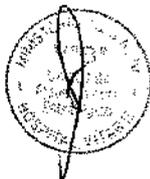
Situación: En implementación. A cargo del Área de Personal

7. **Acciones de Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el Hospital Vitarte 2020-2021.**- Es a través del presente documento que se ha considerado el modelo de integridad y ha sido elaborado conforme las directrices del órgano rector, el mismo que contiene Acciones de Comunicación de Integridad y Ética 2020-2021.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte"

5.2.4. **Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas**

1. **Transparencia activa.**- Se debe cumplir con lo dispuesto en el TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información (Decreto Supremo N° 043-2003-PCM). Sin perjuicio de implementarse alguna herramienta adicional y de ser posible, acorde a la Política y Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.



27



oportunidades de mejora identificadas, las mismas que deben ser recogidos en una Resolución Directoral que aprueba el Plan de Acción de Clima Organizacional del Hospital Vitarte período 2020-2021

Situación: En implementación. A cargo del Área de Personal

5.2.7. Canal de denuncias

1. **Implementación de canal de denuncias.-** Con Resolución Directoral aprobar la "Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el Hospital Vitarte". Se establezcan canales de denuncia:

- vía web:
- correo electrónico:
- Teléfonos:

Además, debe darse la atención de manera presencial a los denunciantes, con el personal asignado por el "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte", en su calidad de encargado de las funciones de la Oficina de Integridad Institucional.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte".

2. **Denuncias anónimas.-** Se implemente la posibilidad de que los colaboradores o ciudadanos en general puedan efectuar denuncias anónimas creando una ruta Web, o correo electrónico y teléfonos.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte".

3. **Mecanismos de protección al denunciante.-** Aprobar una "Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el Hospital Vitarte", que recoge lo dispuesto en las normas sobre la materia, respecto a la protección de denunciantes.

Situación: En implementación. A cargo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte".

4. **Mecanismos de detección de irregularidades.-** A través del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" como encargada de las funciones de la Oficina de Integridad Institucional (denuncias), así como a través de la STPAD.

Situación: En implementación. A cargo del Secretario Técnico del PAD

5. **Mecanismos de investigación.-** Se efectúa a través de la STPAD, la cual actúa conforme lo dispone la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Situación: Implementado. A cargo del Secretario Técnico del PAD

6. **Marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias.-** El Hospital Vitarte debe contar con el "Reglamento Interno de los Servidores del Hospital Vitarte", aprobado por Resolución Directoral.



5.5. Financiamiento

La implementación y el cumplimiento del Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte 2020- 2021 se financiara con cargo a su presupuesto asignado.

Corresponde al "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" a quien se le haya delegado las funciones de Oficina de Integridad Institucional, ser la responsable de realizar el seguimiento, monitoreo y la evaluación correspondiente. Semestralmente reportará a la Dirección General del Hospital Vitarte proponiendo las acciones correctivas necesarias que se requieran, de ser el caso.

VI. MATRIZ DE CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES

Cuadro 1
Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte 2020 - 2021

| EJE 1: Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|---|-----------|-----------|--|--|
| Objetivo Especifico 1.1: Garantizar la Transparencia y el Acceso a la Información Pública | | | | | | | |
| N° | Acciones | Indicadores | Unidad de Medida | Meta 2020 | Meta 2021 | Fuente Verificación | Responsables |
| 1 | Verificar la actualización del portal de transparencia | % de cumplimiento | Informe de la coordinación de Gestión Documentaria | 1 | 1 | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Coordinar de la Oficina de Gestión Documentaria / "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" |
| 2 | Verificar la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información | % de cumplimiento | Informe de la coordinación de Gestión Documentaria | 1 | 1 | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Coordinar de la Oficina de Gestión Documentaria / "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" |
| Objetivo Especifico 1.2: Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la Corrupción en el Hospital Vitarte | | | | | | | |
| 3 | Actualizar y aprobar la Directiva del proceso de selección Cas e inducción del Hospital Vitarte | % directiva actualizada | Documento | 100% | 100% | Resoluciones de Dirección General | Área de Personal |
| 4 | Realizar capacitación sobre la nueva directiva de selección a todos los posibles integrantes a comités de selección | Número de capacitaciones | Capacitación realizada por cualquier medio físico o electrónico | 1 | 1 | Relación de personal asistente con sus firmas o documento que acredite | Área de Personal |



[Handwritten signature]



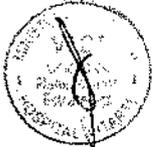
| | importancia de la formulación de denuncias para el combate de corrupción | | | | | Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" |
|--|--|--|---|------------------------------|---|--|--|
| Objetivo Especifico 2.2 : Impulsar una carrera pública meritocrática | | | | | | | |
| 13 | Con la resolución de inicio para la implementación del tránsito a la Ley del Servicio Civil, realizar el mapeo de puesto, dimensionamiento y CPE | Mapeo de Puestos, dimensionamiento y CPE | Actividad realizada | 1 CPE propuesto | 1 implementar SERVIR en Hospital Vitarte* | Documento que acredite | Área de Personal |
| 14 | Implementación de la Gestión del Rendimiento. | 5 de cumplimiento | Actividad realizada | 1 Evaluación del Rendimiento | 1 Evaluación del Rendimiento | Documento que acredite | Área de Personal |
| Objetivo Especifico 2.3: Garantizar la Integridad en la contrataciones de Obras, Bienes y Servicios | | | | | | | |
| Nº | Acciones | Indicadores | Unidad de Medida | Meta 2020 | Meta 2021 | Fuente de verificación | Responsables |
| 15 | Revisar aleatoriamente que todos los proveedores que bienes y servicios hayan suscrito la DJ de no incurrir en actos de corrupción o clausula anticorrupción | % de cumplimiento | Documento o informe de la Jefatura de Logística y Control Patrimonial | 100% | 100% | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Jefatura de Logística / "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" |
| Objetivo Especifico 2.4: Fortalecer la gestión de riesgo al interior de la Entidad | | | | | | | |
| 16 | Socializar la política de gestión de riesgos a fin de sensibilizar al personal | Número de eventos | Evento realizado | 1 | 1 | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Dirección General/ Área de Personal |
| 17 | Participar en la identificación de los riesgos de corrupción en la entidad | Mapa de Riesgos | Mapa de Riesgos | 1 | 1 | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Dirección General/ Área de Personal |
| EJE 3: Capacidad Sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción | | | | | | | |
| Objetivo Especifico 3.1: Reforzar el Sistema Disciplinario | | | | | | | |
| 18 | Evaluar la capacidad operativa de la Secretaría Técnica de los PAD, a fin de recomendar su reforzamiento de ser el caso | % de cumplimiento | Evaluación realizada | 1 | 1 | Archivo del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Área de Personal y del "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" |
| 19 | Desarrollar talleres de capacitación sobre los alcances y procedimientos del PASD | Numero de talleres | Evento realizado | 1 | 1 | Relación de personal asistente con sus firmas, Actas de capacitación u otro que acredite | Área de Personal – STPAD |

(*) Supeditado a factores externos que puedan impedir su ejecución



| | medidas de comportamiento ético enfatizando el conjunto de las seis prohibiciones | "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | prohibiciones que involucran mantener intereses de conflicto, obtener ventajas indebidas, recibir algún tipo de regalo, realizar actividades de proselitismo político, hacer mal uso de la información privilegiada, y presionar, amenazar y/o acosar | difusión de comunicados (flyers) con Juan Honesto | después de la difusión de deberes | Actualización de diseño. Recordemos el Código de Ética |
|----|---|---|---|---|--|---|
| 9 | Reforzar la cultura de ética e integridad | Área de Personal y "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Asociar pensamientos e ideas a personajes reconocidos o hechos reconocidos que hayan sucedido fuera del Hospital Vitarte | Flyers | Dos veces al mes, en forma intercalada con la acción anterior, a partir de julio | Diseño de flyers |
| 10 | Fomentar que los colaboradores adquieren conocimiento sobre los canales para denunciar acciones que potencialmente atenten contra la ética o la práctica de un posible acto de corrupción | Área de Personal y "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Reforzar la difusión de los canales de denuncias, los cuales constan de: 1. Sistema de denuncia en línea: formularios de denuncia ordinaria y anónima en la página web. 2. Correo electrónico: denunciaactosdecorrupcion@hv.gob.pe 1. Teléfono: | Flyers para canales internos, así como páginas web | permanente | Diseño de flyers |
| 11 | Difundir películas relacionadas a casos de corrupción a fin de sensibilizar al personal | Área de Personal y "Equipo Técnico de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Hospital Vitarte" | Reforzar el concepto de Integridad, Ética y valores a través de películas de contenido relacionado a la corrupción | Difundir a través de los correos el link de la película e invitarios a verla y compartir en familia, pues la integridad se forma desde el hogar | Difundir una película mensual por 4 meses a partir de julio | Diseño de flyers invitando a ingresar a Link de la película |

*folleto publicitario



INDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA: ESTÁNDAR 2021

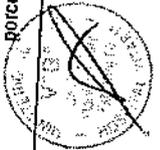
| COMPONENTE | Nº DE PREGUNTA | PREGUNTA | RESPUESTA | PUNTOS | TOTAL PUNTOS | % DE CUMPLIMIENTO | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | CRONOGRAMA |
|--|----------------|---|---|-----------------|--------------|-------------------|---|------------------------------------|--|
| C-1 Compromiso de la Alta Dirección | 12 | ¿Quién es la autoridad encargada de ejercer la función de integridad en la entidad? | Oficina Institucional de Integridad | 0.75 | | | Incorporar Oficina Institucional de Integridad | Unidad de Planeamiento Estratégico | plazo máximo: marzo del 2022 |
| | 13 | ¿Se han modificado los documentos de planeamiento (PEI - POI) para incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional? | Si, se encuentra en el POI de la entidad | 0.25 | 1 | 33% | Incorporar integridad en el PEI y POI | Unidad de Planeamiento Estratégico | plazo máximo: marzo del 2022 |
| | 14 | ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, ha elaborado un Programa de Integridad (plan de trabajo) para la implementación del Modelo de Integridad? | No | 0 | | | Elaboración de plan | Equipo Técnico de Integridad | agosto del 2021 |
| Columna1 | 15 | ¿La entidad ha identificado y analizado riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad? | No | 0 | | | Directiva Identificación Riesgos -Elaborar Mapa de Riesgo | Equipo de Integridad | Permanente |
| C-2 Gestión de Riesgos | 16 | ¿La entidad ha establecido mecanismos para gestionar los riesgos identificados de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad? | No | 0 | 0 | 0% | Elaborar Matriz - Riesgos Identificados | Equipo de Integridad | Permanente |
| | 17 | ¿La entidad ha evaluado la implementación de las acciones establecidas para gestionar sus riesgos de corrupción y/o los riesgos que afecten la integridad? | No, aún no corresponde una acción de evaluación | SIN PUNTAJACIÓN | | | No corresponde acción de evaluación | Equipo de Integridad | esperar informe de evaluación del cumplimiento |



Handwritten signature or initials.

| 18 | ¿La entidad cuenta con un Código de Conducta implementado? | Si, solo se cuenta con un Código de Conducta aprobado | 0.5 | | Hacer uso Código de Conducta. Promover desempeño ético | Equipo de Integridad | Permanente |
|----|--|---|------|-----|---|---|--|
| 19 | ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza una verificación de la presentación de las declaraciones juradas de intereses registradas en la entidad, conforme al reglamento del DU 020-2019? | Si, de manera total | 1 | | Siempre verificar | Equipo de Integridad | Cada fecha de presentación |
| 20 | ¿La entidad ha implementado acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses? | Si, algunas | 0.5 | | Implementar todas acciones prevención y mitigación conflictos | Equipo de Integridad | Permanente |
| 21 | ¿La entidad ha implementado un procedimiento de diligencia debida? | No | 0 | 2 | Elaborar Directiva - Identificar incompatibilidad en contrataciones | Equipo de Integridad | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 22 | ¿La entidad cuenta con algún procedimiento institucionalizado de reconocimiento al personal por sus valores relacionados a la Integridad? | No | 0 | 29% | Elaborar Directiva Reconocimiento a trabajadores | Equipo de Integridad | Señalar una fecha en el último trimestre del año |
| 23 | ¿La entidad ha establecido algún mecanismo que asegure la Integridad en el proceso de contratación de personal? | No | 0 | | Elaborar directiva proceso selección personal integridad | Equipo de Integridad | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 24 | ¿La entidad cuenta con acciones aprobadas de integridad institucional? | No | 0 | | Elaborar lista o matriz de acciones de integridad | Equipo de Integridad | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 25 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del PTE de su entidad (según la ANTAIP)? | De 34% a 66% | 0.67 | | Elaborar Directiva: contemple Principio de Publicidad | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 26 | ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del PTE de su entidad según el reporte o evaluación propia (expresado en porcentaje)? | De 34% a 66% | 0.67 | | Elaborar Directiva: contemple Principio de Publicidad | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |

C-3
Política de Integridad



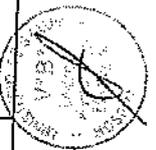
19

| | | | | | | | | |
|--|----|--|---------------------------------|---|------|------|---|------------|
| C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas | 27 | ¿La entidad brinda información del nivel de cumplimiento de la presentación de la declaración jurada de intereses? | Si, brinda información completa | 1 | 5.34 | 89% | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | Permanente |
| | 28 | ¿La entidad ha implementado el registro de visitas en línea y el registro de agendas oficiales, conforme a la Ley 28024? | Si | 1 | | | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | Permanente |
| | 29 | ¿La entidad ha implementado un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública? | Si | 1 | | | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | Permanente |
| | 30 | ¿Cuál es el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información, al 2020? | De 67% a 100% | 1 | | | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | Permanente |
| C.5 Controles interno, externo y auditoría | 31 | ¿La entidad ha cumplido oportunamente con presentar sus entregables para la implementación del Sistema de Control Interno? | Si, ha cumplido oportunamente | 1 | 2 | 100% | Equipo de Integridad | permanente |
| | 32 | ¿Cuál es el nivel de implementación de las recomendaciones emitidas por el DCI (expresado en porcentaje)? | De 67% a 100% | 1 | | | Equipo de Integridad | Permanente |
| C.6 Comunicación y capacitación | 33 | ¿La entidad incorpora contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad? | No | 0 | 1 | 17% | Área de Personal | Permanente |
| | 34 | ¿La entidad ha incluido en el PDP 2021 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? | No | 0 | | | Área de Personal | Permanente |
| | 35 | ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, lleva a cabo jornadas adicionales de difusión y/o capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública? | No | 0 | | | Equipo de Integridad y Área de Personal | Permanente |



97

| | | | | | | | | | |
|----|--|--|------|------|-----|---|---|---|---|
| 36 | ¿La entidad realiza acciones de difusión y promoción orientadas a generar una cultura de integridad? | Si | 1 | | | | Mantener acciones de difusión de integridad | Coordinadora de Comunicaciones e Imagen Institucional | permanente |
| 37 | ¿La entidad realiza actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos de la entidad? | No | 0 | | | | Sensibilización por cualquier medio físico o electrónico | Equipo de Integridad y Área de Personal | Permanente |
| 38 | ¿La entidad realiza evaluaciones periódicas del clima laboral, incorporando un componente para evaluar el desempeño ético de sus colaboradores? | No | 0 | | | | Elaborar Directiva: Evaluación de Clima Laboral | Equipo de Integridad y Área de Personal | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 39 | ¿La entidad ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, realizando actividades de difusión y reportes de monitoreo? | Si, pero no realiza actividades de difusión ni reportes de monitoreo | 0.75 | 0.75 | 38% | | Sensibilización por cualquier medio físico o electrónico | Jefe del Área de Calidad | permanente |
| | | | | | | | | | |
| 40 | ¿La entidad tiene una directiva para cautejar el otorgamiento de medidas de protección al denunciante? | No | 0 | | | | Confeccionar Directiva | Jefe del Área de Calidad | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 41 | ¿La entidad cuenta con algún mecanismo para supervisar y monitorear el cumplimiento del Modelo de Integridad Pública? | No | 0 | | | | Elaborar Directiva: Supervisar cumplimiento de Integridad | Equipo Técnico de Integridad | 90 días: agosto-septiembre-octubre 2021 |
| 42 | ¿La entidad ha realizado algún reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública? | No | 0 | | | 0 | Aun no corresponde | Equipo Técnico de Integridad | sin tiempo por el momento |
| 43 | ¿La entidad ha realizado algún reporte para evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad? | No | 0 | | | | Aun no corresponde | Equipo Técnico de Integridad | sin tiempo por el momento |
| 44 | ¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, realiza reuniones de coordinación y articulación para la implementación del Modelo de Integridad Pública? | Si, dos veces al año o más | 1 | | | | Realizar reuniones | Equipo Técnico de Integridad | 1 reunión cada mes: primera semana |



| | | | | | | | | | |
|---|----|--|-----|---|---|-----|---|------------------------------------|----------------------------------|
| C-9 Encargado del Modelo de Integridad | 45 | ¿En el ROF de la entidad o en algún otro documento se precisa que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad? | No. | 0 | 2 | 67% | Incluir en el ROF: Oficina o Equipo de Integridad | Unidad de Planeamiento Estratégico | Plazo máximo: diciembre del 2021 |
| | 46 | ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, ha comunicado formalmente a las distintas áreas de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad? | SI | 1 | | | Comunicar cualquier cambio | Equipo Técnico de Integridad. | Permanente |



[Handwritten signature]