



PLAN INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PERIODO 2021

Oficina de Gestión Empresarial

Fecha	Responsable	Visto y Sello
09 de Abril de 2021	Elaborado por: Oficina de Gestión Empresarial – Analista de Gobernanza	
14 de Abril de 2021	Homologado por: Asesoría Legal	
20 de Abril de 2021	Aprobado por: Directorio	

Control de Cambios		
Revisión	Sesión / Ítem	Descripción del Cambio
00	Sesión Directorio N° 684	20 de Abril de 2021

Fecha	Número de Documento
20 de Abril de 2021	Sesión Directorio N° 684

ÍNDICE GENERAL

I. PRESENTACIÓN	4
II. INTRODUCCIÓN.....	5
III. MARCO NORMATIVO.....	7
IV. ALCANCE	8
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
VI. VALORES SECTORIALES	9
VII. RESUMEN EJECUTIVO.....	9
VIII. DIAGNÓSTICO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	14
IX. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	17
X. ANEXOS.....	17
Anexo N° 1: Diagnóstico del Modelo de Integridad en EGEMSA	18
Anexo N° 2: Matriz de Acciones, Indicadores y Metas de EGEMSA	32
Anexo N° 3 Plan de Acción de Implementación del Modelo de Integridad 2021.....	37

I. PRESENTACIÓN

La Empresa de Generación Eléctrica Machupicchu S.A. (EGEMSA) es una entidad de derecho privado, propiedad del Estado Peruano, cuya actividad es prestar el servicio de generación de energía eléctrica, de acuerdo a los Estatutos y la legislación vigente, desarrollando su actividad económica en Cusco.

En el 2021 EGEMSA cumple 27 años de operación, destacándose por la ardua labor de todo su personal, compuesto por colaboradores, gerentes y directores comprometidos con la consecución de los objetivos empresariales: ser una empresa de generación eléctrica eficiente que contribuye al desarrollo del país.

En esa línea, los valores empresariales y principios de acción han sido el marco dentro del cual se ha gestado el trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, mediante la excelencia en el servicio con valor agregado, el cumplimiento responsable de sus compromisos, la excelencia operativa para brindar productos y servicios de calidad, y la integridad, mediante la cual todos los colaboradores de EGEMSA actúan basados en principios éticos, siendo consecuentes, honestos, veraces y justos.

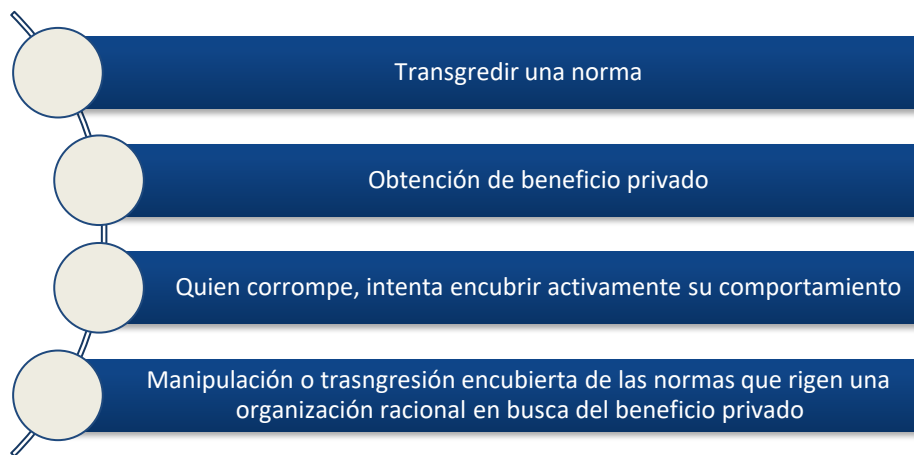
Como resultado, EGEMSA está comprometida con el establecimiento de una cultura organizacional y un horizonte de trabajo forjados sobre la base del valor de la integridad, bajo un enfoque preventivo para fortalecer la transparencia, honestidad y la rendición de cuentas como parte de la gestión.

Con este objetivo, EGEMSA ha aprobado el Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción para el periodo 2021, como una herramienta operativa que permite implementar acciones de prevención de la corrupción medibles y útiles para la creación de una cultura de integridad y lucha contra la corrupción.

II. INTRODUCCIÓN

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. Estos beneficios y/o ganancias no solamente son económicos, sino también no económicos, tales como ventajas directas o indirectas, entre otras.

Gráfico N° 1: Características de la corrupción



Fuente: Wenstein 2003

La corrupción es un fenómeno estructural, siendo 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.

Después de varios esfuerzos por combatir este flagelo, la respuesta del Estado en la lucha frontal contra la corrupción se ha reformulado con el fin de atacar este fenómeno por todos los flancos; no solamente fortaleciendo la capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción, sino también mediante un mecanismo de enfoque preventivo, que evite la materialización de actos de corrupción en nuestras organizaciones.

De la misma manera, la integridad pública consiste en la coherencia y la adhesión a valores, principios

y normas éticas compartidas, con el fin de mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en la gestión pública. Así, se busca que todos los colaboradores hagan un uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público para cumplir los objetivos para los que se destinaron.

Es en ese sentido, se hace indispensable encontrar mecanismos de gestión en la función pública que permitan una toma de decisiones para prevenir los efectos y las características de la corrupción, conjuntamente con un sistema de integridad pública que ayude a mejorar las competencias éticas de las personas que integran la institución, orientándolas a tomar decisiones que van en beneficio del bien común.

Dentro de ese contexto, las empresas que forman parte de la Corporación del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) están implementando estrategias compuestas por objetivos y acciones específicos para establecer dentro de sus organizaciones una cultura de integridad con valores, principios y normas éticas compartidas, basadas en un sistema de rendición de cuentas y de gestión de riesgos, con especial énfasis en las áreas con mayor exposición al riesgo de corrupción.

Gráfico N° 2: Estrategia para la Integridad Pública



Fuente: OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

III. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción
- Decreto Supremo N° 042-2018, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021
- Resolución Ministerial No. 443-2018-EF/41, Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2019-2021 del Sector Economía y Finanzas
- 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”
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción
- Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional
- Ley N° 30521, Ley que modifica la Ley N° 30161, que regula la presentación de declaración jurada de Ingresos, Bienes y Rentas de los funcionarios y servidores públicos del Estado
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe
- Decreto Supremo N° 099-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, que regula la Gestión de Intereses de la Administración Pública
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos del estado
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado
- Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado
- Ley N° 27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República
- 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° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Ley N° 29542. Ley de Protección al Denunciante en el Ámbito Administrativo y de Colaboración

Eficaz en el Ámbito Penal

- Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales

IV. ALCANCE

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM de fecha 14 de septiembre de 2017, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, estableciéndose de cumplimiento obligatorio para el sector público, comprendiendo a todas las entidades de los diferentes poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos, en todos los niveles de gobierno, y para el sector privado y la sociedad civil en cuanto le sea aplicable.

Posteriormente, con fecha 26 de diciembre de 2018 se publicó la Resolución Ministerial N° 443-2018-EF/41 que aprueba el Plan Sectorial de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2019 – 2021 del Sector Economía y Finanzas, la misma que establece que es de responsabilidad de los organismos públicos adscritos y entidades, entre las cuales está el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, la formulación del Plan de Integridad.

Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP de fecha 24 de julio de 2019, se aprobó la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”, la misma que establece que es de obligatoria aplicación para todas las entidades de la administración pública comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

En ese sentido, EGEMSA está obligada a implementar los lineamientos establecidos en los documentos normativos mencionados, los cuales propugnan el diseño de un instrumento de planificación donde, sobre la base de un diagnóstico situacional, establezca objetivos y acciones concretas.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción de EGEMSA es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores, gerentes y directores de EGEMSA, quienes deberán alinear la ejecución de sus funciones a los valores éticos y a priorizar el interés público sobre el interés privado, para asegurar el buen manejo de los recursos institucionales con ética y transparencia.

VI. VALORES SECTORIALES

De acuerdo al Plan Sectorial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2019-2021 del Sector Economía y Finanzas, los valores éticos que se toman como guía para los colaboradores de EGEMSA son los citados en la Ley No. 27815, Principios de la Ley del Código de Ética del Servidor Público, los cuales son los siguientes:

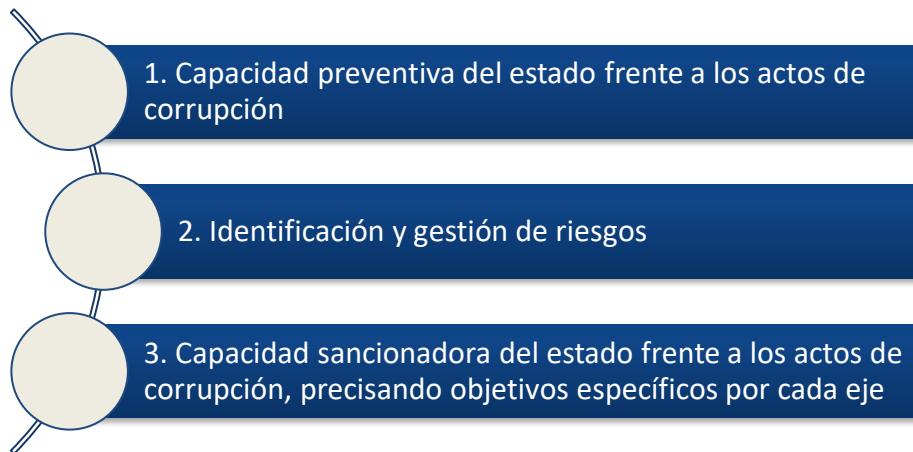
1. **Respeto:** adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. **Probidad:** actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. **Eficiencia:** brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
1. **Idoneidad:** 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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
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.

VII. RESUMEN EJECUTIVO

El Plan de Integridad Institucional y Lucha contra la Corrupción para el periodo 2021 (en adelante el Plan) ha sido elaborado por EGEMSA en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada con Decreto Supremo N° 092-2017-PCM y del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, basándose en 2 enfoques globales, se organiza en tres ejes de intervención:

Gráfico N° 3: Ejes de intervención de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción



Estos ejes establecen una estructura que permite ordenar las recomendaciones, iniciativas y acciones a implementarse en cada eslabón. Para cada eje, el plan establece trece (13) objetivos específicos y sesenta y nueve (69) acciones, priorizadas en función de su importancia como herramienta o como resultado esperado, dentro de un esquema de indicadores, los que serán desarrollados por diversas entidades en los tres niveles de gobierno. De ese total, el Plan del Sector Economía y Finanzas se relaciona con diez (10) objetivos específicos y veinte (20) acciones que plantea la Política y Plan.

Alineándose al Plan Nacional y en base a la naturaleza de EGEMSA como empresa pública, el presente plan institucional responde a nueve (9) objetivos específicos de la Política y Plan Nacional:

Cuadro N° 1: Objetivos específicos de la Política y el Plan Nacional en el ámbito de EGEMSA

Enfoques (CAN, 2012)	Ejes (PCM, 2017)	Objetivos específicos (PCM, 2017)
Prevenición de la corrupción	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 en EGEMSA
		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 y de las organizaciones políticas
		1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles y en la ciudadanía.
		1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión 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 cada Entidad Pública
Combate de la corrupción	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 y pérdida de dominio ante delitos agravados contra la administración pública.

A continuación, se puede observar cuales son las acciones del Plan relevantes para EGEMSA en el marco de su actividad económica y su rol como empresa pública (resaltados en verde):

Cuadro N° 2: Acciones por eje del Plan Nacional en el ámbito de EGEMSA
EJE 1. Capacidad preventiva del estado frente a los actos de corrupción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	N°	ACCIONES
1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades del Estado	2	Mejorar el nivel de cumplimiento en la difusión de información a través de los Portales de Transparencia Estándar (PTE) de las entidades del Estado para garantizar la transparencia y facilitar el acceso a la información pública.
	3	Implementar los Portales de Transparencia Estándar (PTE) en las entidades del Estado que, al año de la línea de base, no los hayan puesto en funcionamiento
	7	Establecer el uso transversal de tecnologías digitales en las entidades de la administración pública en favor de la transparencia y rendición de cuenta, así como fortalecer la política de datos abiertos.

EJE 1. Capacidad preventiva del estado frente a los actos de corrupción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	N°	ACCIONES
1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública.	10	Empoderar a las Oficinas de Integridad Institucional existentes en las entidades del Estado e impulsar la creación de oficinas de integridad en entidades que así lo requieran
	11	-Impulsar la creación del sistema funcional de integridad y lucha contra la corrupción conformado por las Oficinas de Integridad Institucional o los funcionarios responsables de la integridad gubernamental de las entidades públicas bajo la rectoría de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. El sistema tendría como funciones centrales: - Promover la ética en la función pública - Diseñar mapas de riesgos de corrupción y proponer herramientas para enfrentarlos en los distintos ámbitos de actuación - Generar y administrar información cuantitativa y cualitativa en materia de integridad y lucha contra la corrupción, a fin de desarrollar indicadores que permitan el monitoreo y la adopción de políticas públicas. - Apoyar la promoción de una cultura de la integridad en la sociedad a través de los organismos del sector público, sector privado, universidades, medios de comunicación y sociedad civil.
1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles y en la ciudadanía	25	Implementar campañas de concientización, coordinadas desde la CAN, sobre valores, ética pública, transparencia y acceso a la información pública y promoción de la denuncia.
1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración pública.	27	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.
	29	Adecuar el marco normativo en materia de integridad pública de acuerdo a los estándares de la OCDE, a través del i) mejora del marco normativo sobre declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas; así como, fortalecimiento de la fiscalización patrimonial de los funcionarios y servidores públicos obligados a presentar la Declaración Jurada; ii) establecimiento de la obligatoriedad de la declaración jurada de intereses, y iii) establecimiento de un nuevo modelo de regulación de la gestión de intereses

EJE 2. Identificación y gestión de riesgos

Objetivos específicos	N°	Acciones
2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción	30	Implementar un mecanismo integrado de denuncias en la administración pública, asegurando la protección de los denunciantes de presuntos actos de corrupción.
2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios	40	Establecer a nivel de las entidades públicas mecanismos de identificación y gestión de riesgos en los procesos de contratación pública, examinando información consignada por las personas naturales y jurídicas que contratan con la entidad. Esta supervisión deberá contar con el asesoramiento técnico del Organismo de Supervisión de las Contrataciones del Estado (OSCE), entidad que deberá registrar las incidencias detectadas en los procesos de identificación de riesgos.

EJE 2. Identificación y gestión de riesgos

Objetivos específicos	Nº	Acciones
	42	Implementar en las entidades públicas programas permanentes de desarrollo de capacidades vinculadas a los procesos de contrataciones públicas para fortalecer la gestión del conocimiento, con el asesoramiento de OSCE
	43	Fomentar la implementación de programas de prevención o compliance contra la corrupción y otras prácticas cuestionables en el sector empresarial independientemente del tamaño de la empresa y el rubro de negocio, asegurando la reglamentación de la Ley 30424 y su modificatoria.
2.4. Fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad pública	48	Desarrollar una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de corrupción, que incluya actividades de mapeo y evaluación adaptadas para apoyar a las entidades gubernamentales en sus esfuerzos por implementar controles para prevenir, detectar y responder eficazmente a la corrupción.

EJE 3. Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción

Objetivos específicos	Nº	Acciones
3.2. Reforzar el sistema disciplinario	62	Promover un trabajo articulado con miras a delimitar las jurisdicciones y responsabilidades institucionales, y establecer un único inventario de infracciones y sanciones.
	63	Fortalecer la capacidad operativa de sanción disciplinaria en las entidades mediante mecanismos que garanticen la eficiencia, celeridad e inmediatez en la respuesta administrativa para sancionar faltas a la ética pública y casos de corrupción

Frente a todos los objetivos específicos, EGEMSA ha formulado un total de quince (15) acciones correspondientes a los objetivos específicos como parte de su estrategia de implementación, las cuales se encuentran reflejadas en la Matriz de Acciones, Indicadores y Metas de EGEMSA. La elaboración de este documento se realizó con la colaboración de todas las gerencias y jefaturas de EGEMSA. El detalle de las acciones, indicadores de medición, metas semestrales y anuales al 2021, y los órganos responsables de la ejecución de cada acción se encuentran en el **Anexo N° 2: Matriz de Acciones, Indicadores y Metas de EGEMSA.**

De este modo, del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobada en el marco de la citada Política Nacional, EGEMSA tiene ocho (8) objetivos específicos y quince (15) acciones que impactan directamente en su ámbito de acción a fin de prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública:

Cuadro N° 3: Comparativo de objetivos específicos y acciones por eje del Plan Nacional en el ámbito de EGEMSA

Ejes	Objetivos específicos sectoriales	Acciones sectoriales	Objetivos específicos EGEMSA	Acciones EGEMSA
Eje 1. Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a los actos de corrupción.	4	5	4	8
Eje 2. Identificación y Gestión de Riesgos	4	12	3	5
Eje 3. Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción	1	3	1	2
TOTAL	9	20	8	15

VIII. DIAGNÓSTICO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, además de establecer unos objetivos y acciones para impulsar la integridad pública, también establece un modelo de integridad, basado en estándares internacionales y buenas prácticas, como la herramienta principal de implementación de un sistema de integridad y prevención de la corrupción para las entidades estatales. Este modelo responde a las acciones transversales de todas las entidades públicas presentes en la Matriz de objetivos estratégicos y acciones del Plan, establecido con el objetivo de implantar una cadena de valor consolidada que fortalezca la institucionalidad de cada entidad.

El modelo de Integridad antes señalado comprende nueve (09) componentes, los mismos que a continuación se detallan:

1. Compromiso de la alta dirección
2. Gestión de Riesgos
3. Políticas de Integridad
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas
5. Control interno, externo y auditoría
6. Comunicación y capacitación
7. Canal de denuncias
8. Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad
9. Encargado del Modelo de Integridad

Dicho modelo ha sido utilizado para la elaboración de una matriz de diagnóstico de brechas de cumplimiento en EGEMSA, en donde se identifican aquellos componentes en los que ya se ha trabajado o ya se cuentan, y aquellos en los que se debe priorizar el trabajo.

Para la calificación de las actividades de cada elemento, en la matriz de diagnóstico, se utiliza la siguiente escala de calificación para determinar el nivel de cumplimiento de cada componente y subcomponente:

Cuadro N° 4: Niveles de calificación en el diagnóstico del Modelo de Integridad

Calificación	Descripción
Baja	Algunas actividades en proceso y/o sin ninguna acción realizada
Media	Algunas actividades en proceso y/o concluidas
Alta	Todas las acciones concluidas

Producto del análisis y revisión del diagnóstico del Modelo de Integridad en base a la calificación antes presentada, se puede apreciar los siguientes resultados, según muestra el Cuadro No.5:

Cuadro N° 5: Resultado del diagnóstico del Modelo de Integridad en EGEMSA

No.	COMPONENTE	SUBCOMPONENTES	CALIFICACIÓN PROMEDIO
1	Compromiso de la Alta Dirección	1.1. Acta de compromiso de conducción de control interno. 1.2. Declaración de cumplimiento de normas de gobierno corporativo y gestión de riesgos por parte del Directorio 1.3. Creación de una oficina de integridad y establecimiento de un modelo de integridad. 1.4. Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad.	Media
2	Gestión de Riesgos	2.1. Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras prácticas cuestionables. 2.2. Mapa de riesgos y controles.	Alta

No.	COMPONENTE	SUBCOMPONENTES	CALIFICACIÓN PROMEDIO
3	Política de Integridad	3.1. Código de Ética. 3.2. Política de Conflicto de Intereses. 3.3. Política de regalos, cortesías, atenciones y otros. 3.4. Política de Diligencia Debida según cada stakeholder. 3.5. Política de incentivos y reconocimiento al personal. 3.6. Política de contratación de personal. 3.7. Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción institucional.	Media
4	Transparencia de Datos Abiertos y Rendición de Cuentas	4.1. Transparencia activa. 4.2. Transparencia pasiva. 4.3. Clasificación de información.	Alta
5	Controles internos, externos y auditoría	5.1. Implementación del Sistema de Control Interno. 5.2. Control Gubernamental - OCI. 5.3. Control externo a cargo de las SOA. 5.4 Auditoría interna (para empresas públicas).	Alta
6	Comunicación y capacitación	6.1. Inducción en integridad a personal entrante. 6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad. 6.3. Comunicación de política de integridad a stakeholders. 6.4. Evaluación del clima laboral. 6.5. Evaluación del nivel de satisfacción de stakeholders.	Media
7	Canal de Denuncias	7.1. Implementación de canal de denuncias. 7.2. Denuncias anónimas. 7.3. Mecanismos de protección al denunciante. 7.4. Mecanismos de detección de irregularidades. 7.5. Mecanismos de investigación. 7.6. Marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias. 7.7. Órganos Disciplinarios.	Alta
8	Supervisión y Monitoreo	8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad. 8.2. Evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad (Oficina de Integridad Institucional).	Baja
9	Encargado del Modelo de Integridad	9.1. Creación e implementación de la Oficina de Integridad Institucional. 9.2. Función de acompañamiento.	Media

Del total de los nueve (9) componentes, cuatro (4) han obtenido una calificación “alta”, cuatro (4) calificación “media” y uno (1) calificación “baja”. El detalle del cumplimiento de cada componente y subcomponente se muestra en el **Anexo N° 1 “Diagnóstico del Modelo de Integridad en EGEMSA”**.

Del mismo modo, en base al resultado del diagnóstico, se ha elaborado un Plan de Acción cuyo fin es implementar acciones para obtener una mayor calificación promedio en cada subcomponente del Modelo de Integridad, según el **Anexo N°3 “Plan de Acción de Implementación del Modelo de Integridad 2021”**.

IX. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Las acciones incluidas en el presente Plan deben de ser ejecutadas por las áreas y/o divisiones de EGEMSA indicadas en la matriz de Acciones, Indicadores y Metas, según las funciones y competencias de cada una.

La responsabilidad del seguimiento, monitoreo y evaluación de las tareas del Plan recaerá sobre el Encargado de Integridad, quien deberá elaborar anualmente un informe respecto a los avances de cumplimiento de los objetivos. Los reportes deberán ser remitidos a la Gerencia General y al Directorio, y deberán ser publicados en la página web institucional.

El financiamiento para realizar todas las actividades y asegurar el cumplimiento del Plan están comprendidas dentro del presupuesto institucional de EGEMSA, según lo establecido en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

X. ANEXOS

Anexo N° 1: Diagnóstico del Modelo de Integridad en EGEMSA

Anexo N° 2: Matriz de Acciones, Indicadores y Metas de EGEMSA

Anexo N° 3: Plan de Acción de Implementación del Modelo de Integridad 2021

Anexo N° 1: Diagnóstico del Modelo de Integridad en EGEMSA

COMPONENTE 1. Compromiso de la Alta Dirección				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
1.1. Acta de compromiso de conducción de control interno.	Es obligación del titular u órgano de dirección, así como de los órganos gerenciales, firmar un Acta de Compromiso manifestando y explicitando el compromiso de asumir directamente el proceso de implementación del control interno.	Actividad 1 del artículo 7. 11.. de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. Resolución CG 004-2017-CG Ítem 5.1.1. del Código Marco de Control Interno de Empresas Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN	1) Firmar el Acta de compromiso de implementación y cumplimiento de las normas de control interno, conforme señala el ítem 5.1.1. del Código Marco de Control Interno de Empresas y numeral 7.11 de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas.	Alta
			2) Visibilizar el compromiso de la Alta dirección en la página web.	Media
			3) Actualizar de manera periódica el Acta, asegurando que sea firmado por los nuevos altos funcionarios en caso de cambios.	Baja
1.2. Declaración de cumplimiento de normas de gobierno corporativo y gestión de riesgos por parte del Directorio (sólo para empresas públicas)	Es obligación del directorio suscribir anualmente una declaración de cumplimiento de las normas de gobierno corporativo y gestión de riesgos	a) Art. 9° de la Resolución 37- 2008-SBS. b) Art. 8° de Resolución 272- 2017-SBS c) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Firmar la Declaración de Cumplimiento de normas de gobierno corporativo y gestión de riesgos al que se refiere el artículo 8° de la Resolución 272-2017-SBS.	Baja
			2) Visibilizar el compromiso de la Alta dirección en la página web.	Baja
			3) Actualizar anualmente la suscripción conforme dispone el artículo mencionado.	Baja
1.3. Creación de una oficina de integridad y establecimiento de un modelo de integridad	El modelo de integridad es el conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en una entidad. Su implementación se materializa a través de la creación de una oficina de integridad con i) función general de	a) Decreto Legislativo 1327 (entidades públicas) b) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Artículo 17° de la Ley N° 30424,	1) Modificar el ROF de la entidad	NO APLICA
			2) De ser empresa pública, aprobar Mediante Acuerdo de Directorio la creación de la oficina de integridad y el modelo de integridad (con sus componentes).	Baja

COMPONENTE 1. Compromiso de la Alta Dirección				
	articulación y monitoreo respecto de todos los elementos del modelo, y ii) función específica respecto de la promoción de la ética e integridad, gestión de riesgos, supervisión, monitoreo del control interno.	modificado por D. Leg. N° 1352. (empresas públicas)	3) Disponer acciones de difusión interna respecto de la creación del modelo de integridad y de las funciones de la Oficina de Integridad, incidiendo en la importancia de consolidar una cultura organizacional orientada a la ética en los negocios	Baja
			4) Disponer acciones de difusión externa orientada a los distintos stakeholders o contrapartes de la entidad utilizando medios de comunicación escrita (boletines, comunicados, cartas), instándolos, además a orientar en el mismo sentido su política de negocios.	Baja
			5) Comunicar a la comunidad en general la nueva política adoptada a través de entrevistas periodísticas en medios de comunicación escrita, radial y televisiva	Baja
1.4. Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad	- La visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda la entidad a la ética. - La integridad debe ser visibilizada como una condición inherente al servicio público.	a) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. b) Guía de Buenas Prácticas sobre controles internos, ética y cumplimiento OCDE (en adelante, Guía OCDE)	1) Modificar el ROF de la entidad incorporando la integridad y la ética como objetivos institucionales.	Media
			2) Incorporar la integridad y la ética en todos los documentos de gestión que la entidad elabore hacia el futuro.	Alta
			3) Incorporar en la filosofía de dirección de la entidad, una clara política pública orientada a la ética de la gestión.	Alta
			4) Manifestar y hacer explícita dicha política en todos los espacios y eventos institucionales (privados y públicos), apariciones mediáticas u otros.	Alta
			5) Cuidar el cumplimiento de dicha política no solo en el ámbito institucional, sino también en el privado.	Alta

COMPONENTE 2. Gestión de Riesgos				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
2.1. Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras prácticas cuestionables.	La identificación de riesgos exige establecer los procesos más vulnerables de la entidad y más críticos, y sobre ellos trabajar acciones para controlarlos y mitigarlos. La planificación a partir de la identificación de riesgos permite conocer mejor a la entidad, involucrar activamente al personal en los objetivos de la entidad, organizarse mejor según objetivos priorizados y optimizar la gestión.	a) Actividad 5 del artículo 7.1.2. de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. b) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 4.5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno Corporativo de FONAFE d) Artículo 17.2° de la Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 (para empresas públicas) e) Resolución 272-2017-SBS (para empresas públicas)	1) Realizar una evaluación e identificación de riesgos previo a la definición de la política y plan institucional de integridad y lucha contra la corrupción.	Alta
			2) Considerar para el proceso de identificación de riesgos las disposiciones y metodología establecida en las normas de Control Interno.	Alta
			3) Actualizar anualmente el análisis de riesgos y de procesos de mitigación de riesgos, según metodología utilizada.	Alta
2.2. Mapa de riesgos y controles	Documento básico para la gestión de riesgos. Permite identificar los procesos existentes, los riesgos y los tipos de riesgos en cada uno de ellos (operacional, financiero, reputacional, etc.), así como los controles que la entidad aplica a cada uno de ellos.	a) Actividad 5 del artículo 7.1.2. de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. b) Código marco de Sistema de Control Interno de las empresas del Estado c) Código de Buen Gobierno FONAFE d) Resolución 272-2017-SBS (Art. 3, inc. h) e)- Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Continuar identificando anualmente los riesgos operacionales, financieros y comerciales, incluyendo en dicha evaluación los riesgos reputacionales asociados a la posible comisión de prácticas cuestionables.	Alta
			2) Identificar y tener mapeado los controles existentes para cada riesgo.	Alta
			3) Actualizar periódicamente (anualmente) el mapa de riesgos y controles	Alta

COMPONENTE 3. Políticas de Integridad				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
3.1. Código de Ética	Documento que identifica las prácticas de corrupción y faltas a principios éticos y de integridad (art. 198° y 199° del CP) que no deben cometerse y señala las acciones que deben realizarse para prevenirlas, detectarlas, investigarlas y sancionarlas. Este puede ser un documento integrador mayor en donde se	a) Código de Ética de la Función Pública b) Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción c) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 4.5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. d) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno FONAFE	1) Integrar al Código de Ética las políticas de regalos, de conflicto de intereses, de eventuales contribuciones políticas, contribuciones filantrópicas, viajes y rendiciones de cuenta, entre otros.	Media
			2) Incorporar en el Código de Ética ejemplos para su mejor entendimiento y aplicación.	Media
			3) Articular el Código al Reglamento Interno de Trabajo a efectos de definir las conductas que constituyen infracciones, y	Alta

COMPONENTE 3. Políticas de Integridad				
	incorporen las demás políticas que se detallan en este rubro		<p>sus mecanismos de investigación y sanción.</p> <p>4) Definir claramente las responsabilidades según niveles de función y de intervención en cada proceso.</p>	Alta
3.2. Política de Conflicto de Intereses	Identificación de potenciales situaciones de colisión entre el interés público y el interés personal, comercial, político o familiar de un determinado funcionario o servidor. Supone también identificar el nivel de tolerancia de la entidad frente a los conflictos de interés potencial y aparente.	<p>a) Código de Ética de la Función Pública.</p> <p>b) Ley de Procedimiento Administrativo General.</p> <p>c) Resolución 272-2017-SBS</p> <p>d) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.</p> <p>e) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno FONAFE</p>	1) Exigir a los altos funcionarios de la entidad y a aquellos que se encuentran en una posición sensible, declarar sus intereses.	Alta
			2) Establecer lineamientos para identificar los potenciales conflictos de interés en la entidad. Esto depende mucho de la actividad que realice la entidad, el contexto, el personal, la zona geográfica, los stakeholders,	Media
			3) Establecer reglas claras de abstención de funciones del personal ante supuestos de conflictos de interés. Se debe definir mínimamente: ✓ Grado de consanguinidad y afinidad límite, según las funciones y el tipo de relación con los stakeholders. ✓ Años de relación personal, comercial y política límite, según las funciones y el tipo de relación con los stakeholders. ✓ Responsabilidad en caso de incumplimiento.	Alta
			4) Considerar dentro de los supuestos a evitar los conflictos de intereses potencial y aparente.	Media
			5) Tener una base de datos interna de las relaciones comerciales, familiares y políticas del personal que permita hacer un análisis de vínculos del personal.	Alta

COMPONENTE 3. Políticas de Integridad				
<p>3.3. Política de regalos, cortesías, atenciones y otros.</p>	<p>Reglas de la identidad que fijan límites de actuación de personal frente a la entrega y/o recepción de regalos, donaciones, contribuciones políticas, invitaciones y homenajes. El trasfondo de un documento de esta naturaleza es evitar futuros conflictos de interés real, potencial y aparente.</p>	<p>a) Código de Ética de la Función Pública. b) Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c)- Ítem 5.2 del Código de Buen Gobierno FONAFE</p>	<p>1) Elaborar una política específica que visibilice lo siguiente: √ Regalos que se pueden recibir según monto y circunstancia, √ Gastos de hospitalidad permitidos según monto y circunstancia, √ Modos de viaje o tipo de entretenimiento que son o no permitidos, √ De ser el caso, límites del valor monetario de regalos, gastos de hospitalidad, características de la contraparte de la cual se podría recibir regalos de menor costo y de las cuales no, así como las circunstancias u ocasión.</p>	<p>Media</p>
<p>3.4. Política de Diligencia Debida según cada stakeholder</p>	<p>Exigencia a los actores con los que la entidad se relaciona (proveedores, contrapartes en convenios, usuarios, otras entidades públicas, etc.) de determinados requisitos. Dicha exigencia debe ser parte de una política en la cual se definan de manera diferenciada los filtros y controles en su relación con cada uno de ellos.</p>	<p>a) Ley de Contrataciones b) Ley SERVIR c) Ley de Procedimiento Administrativo General d) Ley de Prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios del Estado e) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. f) Código de Buen Gobierno FONAFE</p>	<p>1) Identificar las relaciones que se tiene con los distintos stakeholders (usuarios, proveedores y contrapartes) con los que se relaciona: √ Empresas y personas naturales proveedoras de bienes y servicios.</p>	<p>Media</p>
<p>2) Definir filtros y controles para cada uno de los tipos de relación comercial dependiendo del riesgo existente.</p>				<p>Alta</p>
<p>3) Establecer exigencias e incentivo a las contrapartes para la adopción de los mismos estándares de integridad que asume la entidad.</p>				<p>NO APLICA</p>
<p>4) Adoptar como buena práctica la firma de compromisos de integridad previo a la contratación con proveedores especificando canales de reporte y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.</p>				<p>Alta</p>
<p>5) Asegurar la inclusión de Cláusulas anticorrupción en los contratos.</p>				<p>Alta</p>
<p>6) Implementar sistema de análisis de datos y relacionamiento de información de las entidades, empresas y personas con las que se relaciona.</p>				<p>Alta</p>

COMPONENTE 3. Políticas de Integridad				
3.5. Política de incentivos y reconocimiento al personal	Establecimiento de criterios para reconocer públicamente al personal por los valores de honestidad, honradez, puntualidad, solidaridad, etc.	a) Código de Ética de la Función Pública b) Ley SERVIR	1) Establecer categorías de reconocimientos y/o premios por el cumplimiento de valores.	Baja
			2) Establecer fechas periódicas de realización de concursos y premiación.	Baja
			3) Reconocer públicamente el comportamiento sobresaliente del personal en hechos noticiosos.	Alta
3.6. Política de contratación de personal	Definición de los procedimientos, filtros y controles en la contratación de personal. Asimismo, define los mayores controles dependiendo del nivel de mayor o menor vulnerabilidad.	a) Código de Ética de la Función Pública b) Ley SERVIR	1) Identificar las posiciones sensibles a la seguridad y a la integridad.	Alta
			2) Establecer mayores filtros en los procedimientos de contratación de personal en posiciones sensibles.	Alta
			3) Evaluar la posibilidad de utilizar filtros más rigurosos como el uso de polígrafo en posiciones sensibles.	Alta
3.7. Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción institucional.	Al ser la política una posición, requiere materializarse a través de un plan que fije las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.	a) Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.	1) Desarrollar el Plan institucional teniendo como referente la Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, y el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021.	Baja
			2) Trabajar un plan de acción debidamente calendarizado con metas e indicadores. El período del plan debe ser 2 años como mínimo.	Baja
			3) Establecer un mecanismo de monitoreo del mismo.	Baja
			4) Garantizar la difusión del mismo.	Baja
			5) Asegurar su incorporación en los documentos de gestión de la entidad (PESEM, PEI y POI) para efectos de garantizar el presupuesto para su implementación.	Baja

COMPONENTE 4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas				
La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
4.1. Transparencia activa	La Transparencia activa es toda aquella información que la entidad pública y difunde a través del internet (página web), de medios escritos, radiales o televisivos. Hay información que, de acuerdo al TUO de Ley de Transparencia y Acceso a la Información, se debe tener en la página web.	a) D. Leg. 1353 b) TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la información c) Estrategia de Datos Abiertos (D.S. 016-2017-PCM) d) Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales e) Código de Ética de la Función Pública f) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno	1) Asegurar el pleno cumplimiento del TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.	Alta
			2) Subir a la página web información completa de las recomendaciones del OCI	Alta
			3) Subir a la página web información completa de las remuneraciones y beneficios del personal	Alta
			4) Implementar el Registro de Visitas en Línea.	Alta
			5) Asegurar información de INFOBRAS	Alta
			6) Actualizar de manera permanente información de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas	Alta
			7) Mantener actualizadas y difundir declaraciones juradas de intereses.	Alta
			8) Asegurar información completa en la página web de control interno.	Alta
			9) Incluir en la página web información de las acciones anticorrupción como parte de la implementación del modelo de integridad.	Baja
4.2. Transparencia pasiva	La transparencia pasiva es la información que posee la entidad y que, no siendo reservada, ni secreta ni confidencial, debe ser entregada por la entidad al público que la solicita.	a) D. Leg. 1353 b) TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la información c) Estrategia de Datos Abiertos (D.S. 016-2017-PCM) d) Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales e) Código de Ética de la Función Pública f) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno	1) Implementar sistema en línea de solicitudes de acceso a la información para facilitar requerimiento de información y seguimiento.	Alta
4.3. Clasificación de información.	Dentro de las excepciones de transparencia, está la información secreta, confidencial y reservada, que la entidad debe clasificar de manera	a) D. Leg. 1353 b) TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la información c) Estrategia de Datos Abiertos (D.S.	1) Mantener actualizados los criterios de clasificación (y la clasificación misma) de la información que existe en la entidad.	Alta

COMPONENTE 4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas				
	previa. Para tal efecto es necesario asignar de modo explícito dicha función a un servidor.	016-2017-PCM) d) Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales e) Código de Ética de la Función Pública f) Ítem 5 del Código de Buen Gobierno	2) Dependiendo de si existe o no información reservada y secreta, la entidad debe tener un registro de información previamente clasificada.	Alta

COMPONENTE 5. Controles interno, externo y auditoría				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
5.1. Implementación del Sistema de Control Interno	El control interno se refiere a las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la propia entidad. Su objetivo es asegurar la correcta gestión de los recursos, bienes y operaciones.	a) Ley 28716, Ley de Control Interno de entidades del Estado. b) Resolución CGR 004- 2017-CG: Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. c) Código marco de Sistema de Control Interno de las empresas del Estado d) Código de Buen Gobierno FONAFE e) Resolución 272-2017-SBS (Art. 3, inc. h) f) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Garantizar el cumplimiento efectivo de las normas de Control Interno, a través del debido empoderamiento al Comité.	Alta
			2) Encargar a la oficina de integridad de la entidad, la función de monitoreo, a efectos de que coadyuve en su implementación.	Alta
			3) Implementar una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del control interno.	Alta
5.2. Control Gubernamental - OCI	El control gubernamental externo lo realiza la Contraloría General de la República o a través del OCI. Dicho control es por naturaleza externa y posterior, y tiene por finalidad asegurar el adecuado uso de los recursos públicos.	a) Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República b) Código de Buen Gobierno FONAFE c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Brindar el soporte logístico adecuado al OCI a efectos de que realice su labor con eficiencia, eficacia y celeridad.	Alta
			2) Cumplir oportunamente las recomendaciones que formule el OCI	Alta
			3) Garantizar la autonomía e independencia del personal del OCI.	Alta
5.3. Control externo a cargo de las SOAs	El control externo es parte del control gubernamental que se realiza periódicamente para realizar auditorías financieras. Está a cargo de las Sociedades de Auditoría Externa, las cuales, al ser terceras empresas certificadas y especializadas, garantizan la objetividad e imparcialidad en la evaluación.	a) Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República b) Código de Buen Gobierno FONAFE c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Brindar el soporte logístico adecuado a las Sociedades de Auditoría.	Alta
			2) Cumplir las recomendaciones que formule.	Alta
			3) Garantizar la autonomía e independencia de la empresa auditora.	Alta

COMPONENTE 5. Controles interno, externo y auditoría				
5.4 Auditoría interna (para empresas públicas)	La auditoría interna es la labor de control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos institucionales a través de un enfoque sistemático e integral para la mejora de la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno corporativo de la entidad.	a) Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República b) Código de Buen Gobierno FONAFE c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Brindar el soporte logístico adecuado para las funciones de la Oficina de Auditoría Interna establecidas en el ROF.	Alta
			2) Cumplir las recomendaciones que formule.	Alta
			3) Garantizar la autonomía e independencia del auditor, así como su nivel de formación y profesional.	Alta

COMPONENTE 6. Comunicación y Capacitación				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
6.1. Inducción en integridad a personal entrante	La inducción supone la entrega al personal entrante en la entidad de información referida no solo sobre el funcionamiento, misión y visión de la organización, sino, también, de información sobre los principios éticos y de integridad, así como las sanciones a aplicar.	a) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 d) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Elaborar e implementar módulos o actividades de sensibilización sobre la política de integridad para el personal que se incorpora a la entidad.	Alta
			2) Elaborar manual de inducción.	Alta
6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad	Los conceptos de integridad y los mecanismos de prevención, investigación y sanción de prácticas cuestionables deben ser permanentemente difundidos y abordados en la entidad. Al ser la falta de integridad un tema recurrente en la sociedad, en general, es indispensable reiterar los conceptos y enfatizar la necesidad de ser rigurosos al máximo a efectos de inclusive evitar la apariencia de actos irregulares.	a) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 d) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Elaborar un programa de capacitación anual que tenga por finalidad instruir al personal sobre las normas vigentes, políticas y procedimientos establecidos para la prevención de la corrupción; así como en materia de ética e integridad; las mismas que deberán ser adecuadas al nivel de responsabilidad del personal al que van dirigidas.	Baja
			2) Este programa se debe traducir en un Plan de Comunicaciones.	Baja

COMPONENTE 6. Comunicación y Capacitación				
6.3. Comunicación de política de integridad a stakeholders	La política de integridad debe ser comunicada no solo al interior de la entidad, sino también a los proveedores, contrapartes de convenios, otras entidades, al público en general. Ello forma parte también de la diligencia debida, toda vez que se requiere dar a conocer la voluntad real de la entidad de actuar bajo el principio de la integridad para, a partir de ahí, invitar a los stakeholders a asumir los mismos parámetros.	a) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 d) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Incorporar en las comunicaciones regulares con stakeholders referencia a la política de integridad de la entidad.	Baja
6.4. Evaluación del clima laboral	A efectos de exigir al personal el mayor estándar de cumplimiento de integridad, se requiere contar con personal satisfecho con su trabajo, reconocido en la labor que realiza, motivado y suficientemente incentivado. Por ello, para superar cualquier requerimiento, necesidad, inquietud, insatisfacción laboral, resulta necesaria su identificación a través de evaluaciones del clima laboral.	a) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 d) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Realizar encuestas de evaluación del ambiente laboral, de la relación y comunicación existente.	Alta
			2) Realizar talleres de retroalimentación con el personal para evaluar resultados.	Alta
6.5. Evaluación del nivel de satisfacción de stakeholders	La evaluación del nivel de satisfacción de stakeholders es un proceso de mejora continua que permite a la entidad identificar problemas internos a efectos de su superación.	a) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. c) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 d) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Realizar periódicamente encuestas de satisfacción de servicio y atención según grupos de stakeholders	Alta

COMPONENTE 7. Canal de Denuncias				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
7.1. Implementación de canal de denuncias.	El canal de denuncias supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (sea trabajador o usuario) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad	a) D. Leg. 1327, protección del denunciante. b) Ley 30057, Ley SERVIR c) Ley 29542, Ley de protección al denunciante y colaboración en el ámbito penal. d) Código de Buen Gobierno FONAFE e) Norma Técnica Peruana ISO 37001.	1) Desarrollar e Implementar un procedimiento de denuncias, investigación y sanción de actos de corrupción y otras prácticas cuestionables.	Alta
			2) Implementar mecanismos de recepción de denuncias por mesa de partes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial	Alta
7.2. Denuncias anónimas	La denuncia anónima permite al denunciante presentar una comunicación o reporte de irregularidad sin exigencia de identificación.	a) D. Leg. 1327, protección del denunciante. b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) De no tenerlo, establecer de modo expreso la posibilidad de recibir y atender denuncias anónimas, siempre que tengan sustento y motivación para dar inicio a una investigación.	Alta
7.3. Mecanismos de protección al denunciante	Los mecanismos de protección son procesos que salvaguardan a un denunciante respecto de una represalia (sea esta una agresión física, hostigamiento laboral o despido).	a) D. Leg. 1327, protección del denunciante. b) Ley 29542, Ley de protección al denunciante y colaboración en el ámbito penal. c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Establecer medidas de protección al personal denunciante. Como mínimo, se sugiere considerar: √ Reserva de identidad √ Protección laboral frente al despido u hostigamiento	Alta
7.4. Mecanismos de detección de irregularidades	Son herramientas a través de las cuales proactivamente la entidad identifica irregularidades en su personal. El objetivo es identificar pequeñas irregularidades en el personal que más adelante podrían convertirse en problemas mayores. Ej: pruebas de integridad, usuario oculto.		1) Adoptar mecanismos proactivos para detectar de manera temprana falta de idoneidad en el personal.	Alta
			2) Evaluar la implementación de mecanismo de "usuario oculto" y de pruebas de integridad orientadas a "testear" al personal con situaciones límites con la ética. No constituye mecanismo de imputación penal, pero sí administrativa	Baja
7.5. Mecanismos de investigación	Mecanismos de respuesta inmediata frente a la comisión de un presunto acto de corrupción o práctica	a) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Establecer un canal de procesamiento e investigación de fraude, corrupción y otras prácticas cuestionables.	Alta

COMPONENTE 7. Canal de Denuncias				
	cuestionable. Dichos mecanismos deben ser independientes, celeres y efectivos a efectos de erradicar cualquier atisbo de percepción de impunidad.		2) Establecer claramente los niveles de responsabilidad y competencia para la fase de instrucción y la fase de decisión (sanción).	Alta
			3) Garantizar la existencia de una Procuraduría o, de ser el caso, la existencia de funciones de actuación en la administración de justicia, con la finalidad de canalizar y hacer seguimiento de las denuncias que sea necesario remitir al Ministerio Público	Alta
7.6. Marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias	Infracciones debidamente especificadas, claras, en lenguaje sencillo, que cubran todos los posibles supuestos de prácticas cuestionables.	a) Código de Ética de la Función Pública b) Ley SERVIR c) PAS de la CGR d) Resolución 272-2017-SBS e) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Tener y mantener actualizado el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.	Alta
			2) Adecuar el Reglamento a las políticas y el Código de Ética.	Alta
7.7. Órganos Disciplinarios	Instancias dentro de la entidad encargadas de instruir, investigar y sancionar.	a) Ley SERVIR b) Ley PAS de la CGR. C) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Fortalecer la Secretaría Técnica de PAD con personal y recursos logísticos a efectos de garantizar celeridad en su actuación.	Alta
			2) Garantizar independencia y autonomía en las decisiones del personal a cargo de la facultad sancionadora en la entidad.	Alta

COMPONENTE 8. Supervisión y Monitoreo del modelo de la integridad				
SUB COMPON.	ALCANCE CONCEPTUAL	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN
8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Supone la revisión de la aplicación de la efectividad de la estrategia para prevenir prácticas cuestionables. También supone la adecuación a nuevos procesos, nuevas situaciones, nuevos riesgos y nuevos stakeholders	a) Art. 17 de la Ley 30424, modificada por el D. Leg. 1352 (empresas públicas) b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Evaluar anualmente la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de cada uno de los componentes y sub componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.	Baja
			2) Desarrollar indicadores de medición	Baja
			3) Analizar comparativa y temporalmente la información relacionada al cumplimiento de los componentes y subcomponentes, en cuanto fuere aplicable.	Baja
			4) Desarrollar talleres participativos de evaluación.	Baja
			5) Aplicar encuestas internas al personal para la evaluación del modelo.	Baja
8.2. Evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad (Oficina de Integridad Institucional)	Supone la revisión respecto de si la solidez de la estructura organizacional resulta adecuada o no para asegurar el cumplimiento del Modelo.	a) D. Leg. 1327 b) Art. 17 de la Ley 30424, modificada por el D. Leg. 1352 (empresas públicas) c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Evaluar la relación existente entre la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del Modelo y el soporte que tiene el profesional o área encargada de la aplicación del modelo.	Baja

COMPONENTE 9. Encargado del Modelo de Integridad				
SUB COMPON.	REFERENCIA NORMATIVA	ACCIONES SUGERIDAS	CALIFICACIÓN	
9.1. Creación e implementación de la Oficina de Integridad Institucional	a) D. Leg. 1327 b) Ley N° 30424, modificado por D. Leg. N° 1352 c) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	Modificar el ROF de la entidad e implementar la oficina de Integridad, la cual debe tener las siguientes características: 1. Encargada del monitoreo y supervisión del cumplimiento del modelo de integridad. 2. La oficina debe depender directamente de la Alta dirección para efectos de garantizar el alto nivel jerárquico y el adecuado empoderamiento. 3. La persona designada debe ser solvente e independiente para garantizar autonomía en la toma de sus decisiones y evaluaciones. 4. La oficina de integridad debe constituirse en el órgano de consulta permanente para la mejor comprensión y aplicación de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021. 5. La Oficina o persona encargada no es dueño o ejecutor de los procesos que monitorea y que forman parte del modelo de integridad. No obstante, puede asumir la responsabilidad directa en la gestión y desarrollo de algunos de los componentes (Ej. Recepción de denuncias, transparencia). 6. Es importante que la voluntad política y compromiso al más alto nivel del titular tenga un correlato en la asignación de los recursos adecuados y suficientes para que la Oficina de Integridad desarrolle una labor óptima.	Alta	
9.2. Función de acompañamiento	*- El encargado de la oficina de Integridad Institucional o el funcionario al que se le asigne dicha tarea, debe tener, principalmente, una tarea orientadora y de acompañamiento, antes que una tarea de fiscalización.	a) Código de ética de la Función Pública b) Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	1) Acompañar y orientar a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad. 2) Absolver consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los principios éticos que informan este Modelo.	Baja

Anexo N° 2: Matriz de Acciones, Indicadores y Metas de EGEMSA

ENFOQUE	EJES	OBJETIVO ESPECÍFICO	No. ACCIÓN	ACCIONES	No. INDICADOR	INDICADOR	METAS AÑO 2021		AREA RESPONSABLE
							I SEM	II SEM	
Prevención de la Corrupción	1. Fortalecer la capacidad de prevención de EGEMSA frente a los Actos de Corrupción	1.1 Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en EGEMSA	1	Supervisar la atención oportuna de solicitudes de acceso a la información pública	11	Número de informes de supervisión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			2	Atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública	12	Porcentaje de solicitudes atendidas	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			3	Supervisar la actualización del Portal Institucional de EGEMSA, publicando la información en el Portal de Transparencia.	13	Porcentaje de información en el portal / Porcentaje de información que debe estar en el portal	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			4	Publicar oportunamente las Declaraciones Juradas de Intereses así como de Ingresos, Bienes y Rentas del personal obligado de EGEMSA.	14	Porcentaje de declaraciones juradas publicadas	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		1.2 Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en EGEMSA	1	Incluir en los planes operativos las acciones y recursos necesarios para el cumplimiento del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2020 - 2021.	15	Porcentaje de cumplimiento	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			2	Difundir la Línea de Integridad de EGEMSA, para facilitar al Colaborador la presentación de denuncias.	16	Número de canales de denuncia	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			3	Implementar una plataforma de casos emblemáticos por actos de corrupción para conocimiento de los Colaboradores de EGEMSA.	17	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			4	Elaborar una guía de orientación y promover la reflexión a través de diversos medios, basados en casos, para la identificación y tratamiento de dilemas emblemáticos que enfrentan los servidores públicos.	18	Elaboración y/o mejora del documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial

2. Identificación y Gestión de riesgos	1.4 Promover una cultura de integridad y de ética pública, en los directores y colaboradores de EGEMSA.	5	Implementar espacios de diálogo a disposición de los Colaboradores de EGEMSA.	19	Implementación página web anticorrupción	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		1	Actualizar el Código de Ética del Colaborador	110	Elaboración y/o mejora del documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		2	Difundir las disposiciones relacionadas con el Código de Ética de la Función Pública.	111	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		3	Desarrollar Talleres y encuestas internas que permitan evaluar la efectividad del Modelo de Integridad, dirigida a los Colaboradores de EGEMSA.	112	Número de encuestas y/o talleres al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		1	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a los colaboradores en EGEMSA sobre integridad y lucha anticorrupción	113	Número de campañas de sensibilización realizadas al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		2	Implementar procedimientos que orienten la presentación de declaraciones juradas de intereses de los colaboradores de EGEMSA.	114	Elaboración y/o mejora del documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		3	Sensibilizar a los Colaboradores de EGEMSA en temas de Gestión de conflictos de intereses.	115	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
	2.1 Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción en EGEMSA	1	Difundir entre los Colaboradores de EGEMSA la importancia de construir una cultura de denuncia.	116	Número de campañas de sensibilización realizadas al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		2	Difundir los canales de denuncias, para facilitar al ciudadano la presentación de las mismas.	117	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial

			3	Actualizar la "Directiva para la presentación de Denuncias por presuntos actos de corrupción, otorgamiento de medidas de protección al denunciante y sanción de las denuncias presentadas de mala fe" y difundir a los Colaboradores de EGEMSA.	118	Elaboración y/o mejora del documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			4	Elaborar una Guía Informativa en la que se detalle el flujograma de atención de denuncias y su respectiva difusión a los Colaboradores de EGEMSA.	119	Elaboración y/o mejora del documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			5	Realizar acciones de seguimiento a las denuncias derivadas para atención.	120	Número de informes de seguimiento elaborados	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
		2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática	1	Implementar y fortalecer la gestión del rendimiento, así como capacitar a los colaboradores de EGEMSA para el cumplimiento de los objetivos empresariales.	121	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	División de Recursos Humanos
			2	Actualizar la relación de Colaboradores con posiciones sensibles a la Integridad, de acuerdo al D. S. 080-2018-PCM, con la información que proporcione la División de Recursos Humanos.	122	Documento de gestión	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			3	Incluir en el proceso de inducción del personal nuevo, la política de Integridad y Lucha contra la Corrupción.	123	Número de personal nuevo capacitado	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			4	Verificar los antecedentes penales, judiciales y policiales; así como efectuar la fiscalización posterior de los documentos del personal contratado y/o designado, que ingrese a EGEMSA.	124	Porcentaje de trabajadores verificados/Total de trabajadores	50%	100%	División de Recursos Humanos

		2.3 Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Bienes, Servicios y Obras en EGEMSA	1	Supervisar que el personal de la División de Logística, que intervenga en alguna de las fases del proceso de contratación, cuente con la Certificación del OSCE.	125	Porcentaje de personas con certificación OSCE / Total de trabajadores en la División de Logística	50%	100%	División de Logística
			2	Supervisar la suscripción de los compromisos de integridad de los proveedores, especificando canales de reportes y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.	126	Porcentaje de proveedores que suscriben compromisos de integridad / Total de proveedores	50%	100%	División de Logística
			3	Supervisar la Inclusión de la cláusula de Integridad en los contratos con los proveedores.	127	Número de contratos revisados	50%	100%	División de Logística
			4	Efectuar el seguimiento de denuncias vinculadas a prácticas de corrupción sobre contrataciones de bienes, servicios y obras en EGEMSA.	128	Número de informes de seguimiento elaborados	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			5	Verificar la información consignada por personas naturales o personas jurídicas que contraten con EGEMSA, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado y el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.	129	Porcentajes de expedientes de contratación revisados	50%	100%	División de Logística
		2.4 Fortalecer la Gestión de Riesgo al Interior de EGEMSA	1	Elaborar un manual para la identificación y gestión de riesgos anticorrupción.	130	Porcentaje de avance de la elaboración de la metodología	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			2	Elaborar la Matriz de Riesgos Anticorrupción de EGEMSA	131	Porcentaje de avance de la elaboración de la Matriz	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			3	Supervisar los tratamientos de control de riesgos, detectados en cada unidad de EGEMSA.	132	Porcentaje de cumplimiento de planes de acción	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial

			4	Realizar campañas de sensibilización sobre Control Interno	133	Número de difusiones y/o capacitaciones al año	50%	100%	Oficina Gestión Empresarial
			5	Realizar el seguimiento de las recomendaciones que formulan los Órganos del Sistema Nacional de Control, y las acciones correctivas realizadas por los Colaboradores responsables de su implementación en EGEMSA.	134	Informe	50%	100%	Gerente de Administración y Finanzas
Combate de la corrupción	3. Capacidad sancionadora de EGEMSA frente a los actos de corrupción	3.2 Reforzar el Sistema Disciplinario en EGEMSA	1	Supervisar que se dé cumplimiento a las sanciones administrativas impuestas como resultado de procedimientos disciplinarios.	135	PAD con resultado en sanción / Número de PAD en el año	50%	100%	División de Recursos Humanos
			2	Difundir la normativa sobre el sistema disciplinario a los colaboradores de EGEMSA.	136	Número de difusiones al año	50%	100%	División de Recursos Humanos

Anexo N° 3: Plan de Acción de Implementación del Modelo de Integridad 2021

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Compromiso de la Alta Dirección	1.2	Firmar la Declaración de Cumplimiento de normas de gobierno corporativo y gestión de riesgos al que se refiere el artículo 8° de la Resolución 272-2017-SBS.	Gestión Empresarial	03/01	03/28
	1.2	Visibilizar el compromiso de la alta dirección en la página web.	Tecnología e información	04/01	04/30
	1.2	Actualizar anualmente la suscripción conforme dispone el artículo mencionado.	Gestión Empresarial	12/01	12/31
	1.3	Modificar el ROF de la entidad, incluyendo un área / persona encargada de i) función general de articulación y monitoreo respecto de todos los elementos del modelo, y ii) función específica respecto de la promoción de la ética e integridad, gestión de riesgos, supervisión, monitoreo del control interno.	Gestión Empresarial	06/01	06/30
	1.3	De ser empresa pública, aprobar mediante Acuerdo de Directorio la creación de la oficina de integridad y el modelo de integridad (con sus componentes).	Gestión Empresarial	04/01	04/30
	1.3	Disponer acciones de difusión externa orientada a los distintos stakeholders o contrapartes de la entidad utilizando medios de comunicación escrita (boletines, comunicados, cartas), instándolos, además a orientar en el mismo sentido su política de negocios.	Gestión Empresarial	05/01	05/30
	1.3	Comunicar a la comunidad en general la nueva política adoptada a través de entrevistas periodísticas en medios de comunicación escrita, radial y televisiva	Gestión Empresarial	2022	
Políticas de Integridad	3.5	Establecer categorías de reconocimientos y/o premios por el cumplimiento de valores.	Gestión empresarial / División de Recursos Humanos	05/01	06/30

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	3.5	Establecer fechas periódicas de realización de concursos y premiación.	Gestión empresarial / División de Recursos Humanos	05/01	06/30
	3.7	Desarrollar el Plan institucional teniendo como referente la Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, y el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021.	Gestión Empresarial	04/01	04/28
	3.7	Trabajar un plan de acción debidamente calendarizado con metas e indicadores. El período del plan debe ser 2 años como mínimo.	Gestión Empresarial	04/01	04/30
	3.7	Establecer un mecanismo de monitoreo del mismo.	Gestión Empresarial	04/01	04/30
	3.7	Garantizar la difusión del mismo.	Gestión Empresarial	04/01	04/30
Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	4.1	Incluir en la página web información de las acciones anticorrupción como parte de la implementación del modelo de integridad.	Gestión Empresarial	04/01	04/30
Comunicación y Capacitación	6.2	Elaborar un programa de capacitación anual que tenga por finalidad instruir al personal sobre las normas.	Gestión Empresarial	03/01	03/31
	6.2	Este programa se debe traducir en un Plan de Comunicaciones.	Gestión Empresarial	07/01	07/31
	6.3	Incorporar en las comunicaciones regulares con stakeholders referencia a la política de integridad de la entidad.	Gestión Empresarial	04/01	12/30
Supervisión y Monitoreo del modelo de la integridad	8.1	Evaluar anualmente la eficacia, eficiencia y sostenibilidad de cada uno de los componentes y sub componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.	Gestión Empresarial	12/01	12/30
	8.1	Desarrollar indicadores de medición	Gestión Empresarial	04/01	04/30
	8.1	Analizar comparativa y temporalmente la información relacionada al cumplimiento de los componentes y subcomponentes, en cuanto fuere aplicable.	Gestión Empresarial	12/01	12/30

COMPONENTE	SUB COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	8.1	Aplicar encuestas internas al personal para la evaluación del modelo.	División de Recursos Humanos	12/01	12/31
	8.2	Evaluar la relación existente entre la eficacia, eficiencia y sostenibilidad del Modelo y el soporte que tiene el profesional o área encargada de la aplicación del modelo.	Gestión Empresarial	12/01	12/31
Encargado del Modelo de Integridad	9.2	Acompañar y orientar a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad.	Gestión Empresarial	01/01	12/31
	9.2	Absolver consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los principios éticos que informan este Modelo.	Gestión Empresarial	01/01	12/31
	9.2	Revisar y actualizar las actividades del plan integridad.	Gestión Empresarial	01/01	12/31