



Anexo 01:

Programa de Integridad del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción para el año 2022

I. Presentación

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (en adelante SENCICO) es la institución pública descentralizada, dependiente del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento con personería jurídica de derecho público interno.

En el marco de la Política General de Gobierno y prioridades del Sector, el SENCICO orienta el logro de los objetivos institucionales basados, entre otros, en la Modernización de la Gestión Institucional para alcanzar un mejor estándar de calidad en los servicios, con un enfoque en el ciudadano, en el marco de un modelo de integridad y sancionando las prácticas ilícitas y contrarias a la ética.

Asimismo, la Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, establece el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la transparencia e integridad en las instituciones del sector público; así como garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía.

En atención a la política antes mencionada, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021, con la finalidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que sobre la materia se deban adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública. El citado plan contiene entre otros, el modelo de integridad que debe implementarse en las entidades públicas.

Con el propósito de fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en SENCICO, se está implementado el Modelo de Integridad, para lo cual, se encuentran comprometidos e involucrados la Alta Dirección, así como todas sus áreas y departamentos, siendo participes los servidores civiles y las personas que ejercen la función pública vinculadas a través de otras modalidades contractuales.

En ese sentido, el presente programa constituye un instrumento para la implementación del Modelo de Integridad en SENCICO. Para su elaboración el Departamento de Recursos Humanos que hace las veces de la Oficina de Integridad Institucional u Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción, ha efectuado coordinaciones con las áreas y departamentos, directamente vinculadas con la implementación de las acciones contenidas en los Sub Componentes que conforman el Modelo de Integridad.



II. Objetivo del Programa

El presente Programa de Integridad tiene como objetivo fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en SENCICO, a través de la implementación del Modelo de Integridad y su sostenibilidad, a partir de la identificación de acciones que por su relevancia deben ser ejecutadas durante el periodo 2022, a fin de optimizar la capacidad preventiva promoviendo una cultura de integridad en SENCICO.

III. Definiciones operativas del Modelo de Integridad

Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción

Herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

Modelo de integridad

Conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Ítem	Componente	Descripción (temática contenida en el componente)
C.1	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
C.2	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		Mapa de riesgos y controles
C.3	Políticas de integridad	Código de conducta
		Prevención y mitigación de conflictos de intereses
		Debida diligencia según las partes interesadas
		Incentivos y reconocimientos al personal
		Contratación de personal
		Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional
C.4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa
		Transparencia pasiva
C.5	Controles: interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
		Control Gubernamental – OCI
C.6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
		Capacitación permanente en políticas de integridad
		Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
		Evaluación del clima laboral
		Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
C.7	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias
		Mecanismos de protección al denunciante
C.8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C.9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

(Componentes del Modelo de Integridad)



IV. Diagnóstico

SENCICO a fin de fortalecer y promover la transparencia, ética e integridad pública en la entidad, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 178-2021-02.00, crea la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción (OILCC), en el que el departamento de recursos humanos hará las veces de dicha Oficina.

Asimismo, la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros formuló una herramienta que permite medir el avance de la implementación del modelo de integridad en las entidades públicas, denominado “Índice de Capacidad Preventiva: Estándar de Integridad 2021”, el cual contiene 49 preguntas sobre acciones priorizadas.

Con fecha 14 de enero de 2022, la SIP-PCM, remite el Reporte de Integridad – Evaluación del Estándar de Integridad 2021- Ministerios del Poder Ejecutivo, alcanzando un 49%, de nivel de implementación del Modelo de Integridad (Etapa I y II) con brechas de cierre importante en la Etapa I, conforme se muestra en la siguiente imagen: (Tabla N° 1).

Tabla N° 01: Porcentaje de Implementación del Modelo de Integridad

ENTIDAD	% DE IMPLEMENTACIÓN
SENCICO	60%

Fuente: Reporte del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – SIP-PCM

Elaborado por: Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción- <https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/>

En la citada evaluación también se determinó el avance de la implementación del modelo de integridad por componente correspondiente al periodo 2021, obteniéndose el siguiente resultado (Tabla N° 2):

Tabla N° 02: Porcentaje de cumplimiento por componentes

Entidad	C1: Compromiso de Alta Dirección	C2: Gestión de Riesgos	C3: Políticas de Integridad	C4: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	C5: Controles interno, externo y auditoría	C6: Comunicación y Capacitación	C7: Canal de denuncias	C8: Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	C9: Encargado del Modelo de Integridad
VIVIENDA	42%	0%	57%	67%	50%	83%	100%	100%	67%

Fuente: Reporte del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – SIP-PCM

Elaborado por: Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción- <https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/>



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Imagen N° 01 Índice de Capacidad Preventiva 2021



Fuente: <https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/>



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Las brechas identificadas al Tercer Reporte del ICP 2022, se detallan a continuación:

Componente	Total de Acciones a Implementar	Acciones Implementadas	Acciones Pendientes	Preguntas Pendientes
1. Compromiso de la Alta Dirección	3	3	0	Rectificar la pregunta 14
2. Gestión de Riesgos	3	3	0	Los sistemas de Gestión de Riesgos deben ser aprobados por la alta dirección
3. Políticas de Integridad	7	3	4	20.-¿La entidad ha implementado acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses, al 2022 en los casos que corresponda (ver Guía de autoevaluación)? 21.- ¿La entidad ha implementado un procedimiento de diligencia debida y emite reportes al 2022 de su implementación? 22.-¿La entidad cuenta con algún procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública? 24.- Sera Evaluada en Noviembre 2022



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	6	5	1	30.-¿Cuál es el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información, al 2022?
5. Controles interno, externo y auditoría	2	1	1	32.-¿Cuál es el nivel de avance en la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI (según reportes del OCI: Informe Anual, a diciembre 2021 y último reporte 2022, considerando la fecha de reporte del ICP)?
6. Comunicación y capacitación	6	4	2	33.-¿La entidad incorpora contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad, al 2022? 37.- ¿La entidad ha realizado durante el año 2022 actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad?
7. Canal de denuncias	2	2	0	Sin Existencias
8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	3	0	3	42.-¿La entidad ha realizado algún reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública al 2022? 43.-¿La entidad ha realizado algún reporte para evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad al 2022?

En este sentido, se procede a elaborar el Programa de Integridad de SENCICO, el cual va a definir el curso de las acciones para cerrar las brechas identificadas, a fin de mantener actualizado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y hacerlo sostenible.



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

V. Matriz de acciones (Etapa I)

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C1. Compromiso de la Alta Dirección	1	Formulación del Programa de Integridad del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción del 2022	1 Programa de Integridad aprobado	Programa aprobado	Resolución de la Alta Dirección			X		Responsable RRHH GG
C2. Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	2	Identificación, valoración y tratamiento de los riesgos de los procesos del referidos a: - Contratación pública. - Gestión de recursos humanos. - Transparencia y acceso a la información pública. - Denuncias y protección al denunciante. - Provisión de servicios públicos - Otros (procesos misionales, estratégicos y de soporte sometidos a gestión de riesgos)	- Matrices de Riesgo - Mapa de riesgo - Plan de tratamiento de riesgo	Matriz aprobada	- Matrices de Riesgo - Mapa de riesgo - Plan de tratamiento de riesgo - PIDE Incorporado			X	X	Responsable RRHH Involucrados Todas las áreas y/o departamento del SENCICO
C2. Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	3	Seguimiento de planes de tratamiento de los riesgos de los procesos del referidos a: - Contratación pública. - Gestión de recursos humanos. - Transparencia y acceso a la información pública. - Denuncias y protección al denunciante. - Provisión de servicios públicos. - Otros (procesos misionales, estratégicos y de soporte sometidos a gestión de riesgos).	3 reportes de seguimiento del plan de tratamiento de los riesgos, presentado a OILCC - GG, dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente.	Número de reportes de actualización de Matriz de gestión y mitigación de riesgos	Matriz de gestión y mitigación de riesgos actualizada		X	X	X	Responsable RRHH Involucrados Todas las áreas y/o departamento del SENCICO



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C2. Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	4	Reevaluación de la gestión de riesgos de los procesos del MVCS referidos a: - Contratación pública. - Gestión de recursos humanos. - Transparencia y acceso a la información pública. - Denuncias y protección al denunciante. - Provisión de servicios públicos. Otros (procesos misionales, estratégicos y de soporte sometidos a gestión de riesgos).	1 reporte de reevaluación de la gestión de riesgos	Número de riesgos controlados	Informe de reevaluación anual				X	Responsable RRHH Involucrados Todas las áreas y/o departamento del SENCICO
C2. Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	5	Evaluación del cumplimiento de las acciones establecidas para gestionar riesgos de corrupción identificados	4 informes trimestrales presentados a la RRHH – GG, dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente.	Número de informes presentados	Informe de evaluación trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C3. Políticas de integridad	6	Comunicaciones vinculadas a la aplicación del Código de Ética y Conducta a los servidores de SENCICO. Fomentar y promover el desempeño ético de los servidores a través de comunicaciones internas.	4 comunicaciones trimestrales difundidas dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre	Número de comunicaciones difundidas	Documento o comunicación masiva o publicación en el portal institucional o material gráfico	X	X	X	X	Responsable RRHH Involucrados SG
C3. Políticas de integridad	7	Asesoramiento y seguimiento en la aplicación de la Ley N° 31227, para la elaboración de la lista de sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses de SENCICO.	4 informes trimestrales presentados a la GG, dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre	Número de informes presentados	Informe trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH Involucrados OAF SG
C3. Políticas de integridad	8	Capacitación a servidores en prevención y mitigación de conflictos de intereses	4 capacitaciones trimestrales	Número de capacitaciones realizadas entre número de capacitadas planificadas	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C3. Políticas de integridad	9	Desarrollo permanente del procedimiento de diligencia debida en el proceso de: Selección de personal bajo el régimen especial del régimen laboral privado, contratación administrativa de servicios y bajo el régimen regulado en la Ley Servir N° 30057, considerando los servicios almacenados en la PIDE tales como: 1. Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. 2. Registro de Deudores Alimentarios Morosos. 3. Registro de Deudores de Reparaciones Civiles.	4 reportes trimestrales de RRHH a la OILCC de diligencia debida, dentro de los 5 días hábiles de finalizado el trimestre.	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C3. Políticas de integridad	10	Desarrollo permanente del procedimiento de diligencia debida en el proceso de: Adquisición de bienes, contratación de servicios y consultorías, considerando los servicios almacenados en la PIDE tales como: 1. Plataforma “Búsqueda de Proveedores del Estado” del OSCE 2. Alerta Semáforo de Perú Compras	8 reportes de diligencia debida (dos por trimestre) de Abastecimiento a OILCC, dentro de los 5 días hábiles de finalizado el trimestre.	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable Abastecimiento
C3. Políticas de integridad	11	Presentación de "Matriz de Reportes de Conflicto de Interés" recepcionados al correo conflicto al correo	2 matrices semestrales El primero con fecha de corte 30.06.2022 y el segundo el 16.12.2022, presentado dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de corte	Número de Matrices aprobadas	Matriz semestral		X		X	Responsable RRHH
C3. Políticas de integridad	12	Revisión y/o actualización del lineamiento que establece el Procedimiento de Diligencia Debida de Contratación Personal (incluye reportes)	Directiva o lineamiento aprobado en el primer trimestre	Directiva o lineamiento aprobado	Resolución de aprobación	X				Responsable RRHH Involucrados OAF Abastecimiento



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C3. Políticas de integridad	13	Reconocimiento al servidor del SENCICO mediante el Premio a la Integridad, en coordinación con la RRHH	Reconocimiento otorgado	Informe presentado	Informe de OGGRH a OILCC detallando el reconocimiento otorgado		X			Responsable RRHH
C3. Políticas de integridad	14	Formulación de "Acciones de integridad y lucha contra la corrupción del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción 2022-2023" <i>Nota: El documento Institucional "Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción" - a diferencia del Programa de Integridad que incluye acciones vinculadas a la implementación del Modelo de Integridad- contiene acciones resultantes de la identificación de riesgos en materia de integridad en la institución. Dichas acciones deben contribuir a los objetivos, acciones estratégicas y operativas (PEI y POI) y están sujetas a seguimiento y evaluaciones periódicas.</i>	Documento aprobado en el primer semestre	Documento presentado	Resolución Ministerial	X				Responsable RRHH Involucrados Todas las áreas y/o departamento del SENCICO
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	15	Publicación y actualización en la página web institucional de avances en materia de integridad y lucha contra la corrupción	12 comunicaciones difundidas (tres por trimestre), reportados dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente	Número de publicaciones efectuadas	Documento o comunicación masiva o publicación en el portal institucional o material gráfico	X	X	X	X	Responsable RRHH Involucrado Informática
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	16	Cumplimiento de publicación y actualización de la información contenida en los rubros del PTE	12 informes presentados a la G – OILCC, reportados dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente	Número de informes presentados	Informe trimestral	X	X	X	X	Responsable SG Relaciones Publicas
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	17	Monitoreo de cumplimiento de la publicación de información en el PTE	4 reportes trimestrales presentados de RRHHI a la OILCC, dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable SG Involucrados Relaciones Publicas RRHH



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	18	Presentación de reporte de cumplimiento de sujetos obligados que han presentado su DJI (presentado en porcentaje) de los centros de formación, zonales y otros	4 reportes presentados a la SG (uno por trimestre), dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH Involucrados Abastecimiento Centros de Formación Unidades Operativas Zonales y Otros
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	19	Presentación de reporte de cumplimiento del Registro de Visitas en Línea	12 reportes de Registro de Visitas en Línea actualizado, dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente	Número de reportes presentados	Reporte mensual	X	X	X	X	Responsable SG
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	20	Reporte de SG a la RRHH sobre atenciones de solicitudes en línea de acceso a la información sobre incidencias relacionadas con el funcionamiento de la Plataforma Web.	4 reportes presentados (uno por trimestre), dentro de los 10 primeros días hábiles del trimestre siguiente	Número de Reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable Informática Involucrado RRHH
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	21	Presentación de reporte de SG a RRHH sobre atención de solicitudes de acceso a la información que contenga estadísticas sobre las solicitudes presentadas y atendidas, indicando los niveles en función de porcentajes.	1 informe por trimestre, dentro de los 10 primeros días hábiles del trimestre siguiente.	Número de informes presentados	Informe trimestral	X	X	X	X	Responsable SG Involucrado RRHH
C5. Controles interno, externo y auditoría	22	Cumplimiento de entregables para la implementación del sistema de control interno 2022 1er ENTREGABLE: Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual. (ene.2022) 2do ENTREGABLE: Reporte de Evaluación de la implementación del SCI. (ene.2022) 3er ENTREGABLE: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación (mar.2022) 4to ENTREGABLE: Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control. (mar.2022) 5to ENTREGABLE: Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual. (jul.2022) 6to ENTREGABLE: Reporte de Evaluación de la implementación del SCI. (jul.2022)	4 reportes 2 planes	Número de Reportes y Planes presentados	Constancias de cumplimiento de entregables	X		X		Responsable OCI Involucrado RRHH



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C5. Controles interno, externo y auditoría	23	Presentación de reporte avance de implementación de recomendaciones emitidas por el OCI. Informes emitidos por la Secretaría General, en cumplimiento del seguimiento de medidas correctivas y presentadas a RRPP para su inclusión en el reporte ICP del presente año.	4 reportes presentados elaborados por la GG a OILCC por trimestre, dentro de los 5 días hábiles de recibido el informe del OCI	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable SG Involucrado RRHH
C6. Comunicación y capacitación	24	Realización de inducción a servidores que se incorporan a SENCICO, así como reinducción, con contenido de integridad pública de acuerdo a criterios de SIP que contiene lista de participantes y PPT.	4 reportes presentados a OILCC, dentro de los 5 primeros días hábiles del trimestre siguiente	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C6. Comunicación y capacitación	25	Formulación del Plan de Desarrollo de Personas (2022) que incluya capacitaciones en temas de Integridad, Ética Pública, Transparencia, Anticorrupción, o temas afines	1 PDP aprobado con contenidos de Integridad	PDP aprobado	Resolución de Secretaría General	X		X	X	Responsable RRHH
C6. Comunicación y capacitación	26	Capacitación a servidores en temas vinculados a Integridad que incluya Ética Pública, Transparencia, Anticorrupción, Sistema de Gestión Antisoborno o temas afines, que no se encuentran incluidos en el PDP	24 capacitaciones (seis por trimestre), reportes presentados a OILCC dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente trimestre	Número de capacitaciones realizadas	Reporte trimestral de capacitaciones realizadas	X	X	X	X	Responsable RRHH
C6. Comunicación y capacitación	27	Promoción orientada a generar una cultura de integridad a través de comunicaciones de difusión interna sobre las Políticas de Integridad de SENCICO. Comunicaciones vinculadas al Modelo de Integridad, Plataforma Digital Única de Denuncias, Gestión del conflicto de interés, Declaraciones Juradas de Intereses, Gestión de Riesgos, Seguimiento de recomendaciones de control e implementación del Sistema de Control Interno o temas afines	12 comunicaciones difundidas (tres por trimestre), reportes presentados a OILCC dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente trimestre	Número de comunicaciones difundidas	Documento o comunicación vía mailing, publicación en el portal institucional o material gráfico	X	X	X	X	Responsable SG Relaciones Publicas Involucrados RRHH



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C6. Comunicación y capacitación	28	Inclusión de temas de integridad en el Plan de Comunicaciones del SENCICO dirigido a la partes interesadas	1 Plan de Comunicaciones con contenidos de integridad del SENCICO aprobado	Plan de Comunicaciones aprobado	Resolución Ministerial	X				Responsable Relaciones Publicas Involucrados RRHH
C6. Comunicación y capacitación	29	Reporte de RRHH a la GG sobre evaluación de clima laboral	1 reporte presentado dentro de los 10 primeros días hábiles del tercer trimestre	Número de Reportes presentados	Reporte Anual			X		Responsable RRHH
C6. Comunicación y capacitación	30	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas en materia de integridad	2 informes presentados a OILCC dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente semestre	Número de evaluaciones	Reporte semestral		X		X	Responsable RRHH
C6. Comunicación y capacitación	31	Formulación y realización de encuesta a servidores sobre temática de integridad	2 reportes presentados a OILCC (uno anual), dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes de realizada la encuesta	Número reportes presentados	Reporte semestral		X		X	Responsable RRHH
C7. Canal de denuncias	32	Presentación de reporte de funcionamiento de la Plataforma Digital de Denuncias	4 reportes presentados a la OILCC (uno por trimestre), dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente trimestre	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C8. Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	33	Supervisión y Monitoreo y a los Organismos Públicos y Entidades Adscritas al sector Vivienda para que cumplan con reportar la información sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública	4 reportes que contenga matriz de seguimiento, presentado a la OILCC (uno por trimestre)	Número de reportes presentados	Reporte trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C9. Encargado del modelo de integridad	34	Seguimiento y monitoreo periódico de la implementación del Programa de Integridad en el SENCICO	4 informes presentados por la OILCC a SG (uno por trimestre), dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente trimestre	Número de Informes presentados	Informe trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Componente	N°	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III	Trimestre IV	Responsable/Involucrados
C9. Encargado del modelo de integridad	35	Presentación de Informe de capacidad operativa del órgano de integridad	1 informe presentado a la SG al primer trimestre	Número de Informes presentados	Informe anual	X				Responsable RRHH
C9. Encargado del modelo de integridad	36	Realización de reuniones para seguimiento de la implementación del modelo de integridad, en función del Programa aprobado: - OPP, GG Y RRHH (Matriz de riesgos, remediación y evaluación; entregables SCI 2022, implementación de las recomendaciones de la OCI) - OAF (atención de solicitudes de acceso a la información) - Abastecimiento (debida diligencia en el proceso de adquisiciones de bienes, contratación de servicios y consultorías) - RRPP (cumplimiento de la publicación de información en el PTE) - RRHH (debida diligencia en el proceso de contratación CAS, Ley Servir, y otros)	12 reportes presentados a la OILCC. (tres por trimestre), dentro de los primeros 5 días hábiles del siguiente trimestre	Número de reuniones realizadas	Reporte de reuniones trimestral	X	X	X	X	Responsable RRHH
C9. Encargado del modelo de integridad	37	Comunicación a los órganos de SENCICO recordando que la RRHH brinda orientación y asistencia técnica en temas vinculados con la implementación del Modelo de Integridad	2 comunicaciones (uno cada semestre)	Número de comunicaciones cursadas	Documento o comunicación masiva	X		X		Responsable RRHH



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento



SENCICO
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN
PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

VI. Mecanismo de supervisión y monitoreo.

Las acciones que se incluyen en el presente documento deben ser implementadas por cada una de las Unidades de Organización responsables a través de los medios de verificación señalados en la matriz.

Abg. Paulo Nicanor Seminario Bohorquez

Oficial de Integridad

Oficina de Integridad Institucional-OII