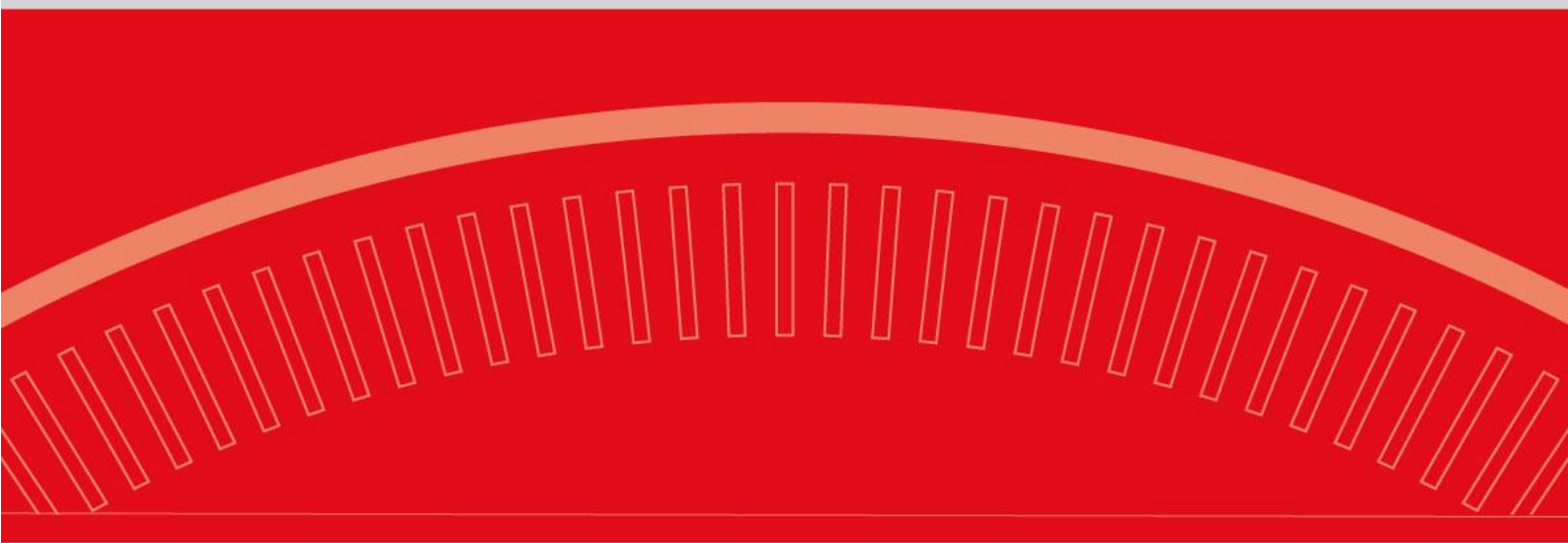


# PROGRAMA

---

## **DE INTEGRIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR - AURORA**

UNIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD - 2023



## I. INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, en adelante Programa Nacional AURORA, depende del Despacho Viceministerial de la Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, el cual tiene por finalidad contribuir con la erradicación de la violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y personas afectadas por violencia sexual, y como objeto implementar y promover servicios especializados de prevención de la violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y personas afectadas por violencia sexual, así como de atención y de protección a las víctimas. Tiene una intervención a nivel nacional, priorizando aquellas zonas con mayores índices de violencia hacia las mujeres, integrantes del grupo familiar y cualquier persona afectada por violencia sexual.

De acuerdo a lo previsto en el Manual de Operaciones del Programa Nacional AURORA, aprobado por Resolución Ministerial N° 164-2023-MIMP, la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad - UGTHI, dependiente de la Dirección Ejecutiva, es responsable de planear, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los procesos técnicos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con el marco normativo que corresponde. El Programa Nacional AURORA a través de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad<sup>1</sup>, participa y conduce en el proceso que conlleva a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción, así como hacer el seguimiento a su cumplimiento.

A nivel institucional, viene desarrollando acciones para asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad en la institución, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional.

En esa línea, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, la Directiva N° 001- 2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”, aprobada por Resolución N° 001-2019- PCM/SIP, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP.

---

<sup>1</sup>Literal s) del artículo 32 del Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 164-2023-MIMP.

De otro lado, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Modelo de Integridad, el mismo que, tiene por objetivo que las entidades del sector público implementen su estructura de prevención de la corrupción.

Como complemento mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM se aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, la misma que, a través de su única disposición complementaria transitoria extiende la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público, el mismo que, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

El citado Modelo de Integridad para las entidades del sector público contiene un conjunto de orientaciones, mecanismos y procedimientos diseñados para fortalecer a las entidades públicas en lo que respecta a su capacidad interna de prevención y sanción frente a la corrupción, así como frente a prácticas contrarias a la ética. Este contiene nueve (9) componentes y treinta y seis (36) subcomponentes que incluyen acciones que corresponde a buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional.

Siendo así, y teniendo en consideración las brechas existentes en la implementación del Modelo de Integridad en el Programa Nacional AURORA se impulsa la elaboración del presente documento, como un instrumento que determina el curso de acción para cerrar las brechas identificadas a partir de la información proporcionada por el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, así como de las acciones establecidas en la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo, contribuyendo con el fortalecimiento de la cultura de integridad, que permite asegurar una correcta implementación del modelo y fomentar e impulsar la integridad en la entidad.

## **II. MARCO NORMATIVO**

- 1.1. Ley N° 27658, Ley de Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y sus modificatorias.
- 1.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 1.3. Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 120-2019-PCM.
- 1.4. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 1.5. Ley N° 31227, que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.

- 1.6. Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- 1.7. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 1.8. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 1.9. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 1.10. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 1.11. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 1.12. Resolución Ministerial N° 284-2019-MIMP, que aprueba la Directiva para la presentación de denuncias por presuntos actos de corrupción y el otorgamiento de medidas de protección a el/la denunciante en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Programas Nacionales.
- 1.13. Resolución Ministerial N° 156-2022-MIMP, mediante la cual Conforman la Red de Integridad del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciendo sus funciones.
- 1.14. Resolución Ministerial N° 183-2022-MIMP, que aprueba las “Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables 2022”.
- 1.15. Resolución Ministerial N° 164-2023-MIMP que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional AURORA.
- 1.16. 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”.
- 1.17. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.
- 1.18. Resolución de Secretaría General N° 049-2022-MIMP-SG, que aprueba los Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses en la sede central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.
- 1.19. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción y la Guía de evaluación del estándar de Integridad etapa N°1 y N°2.
- 1.20. Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 124-2020-MIMP-AURORA-DE, que aprueba el Código de Ética del Servidor y Servidora del Programa Nacional para la

Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA.

- 1.21. Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 284-2020-AURORA-DE, que aprueba la Política Antisoborno del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA.

### III. ABREVIATURAS

- **MIMP:** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **Programa Nacional AURORA:** Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA.
- **PCM:** Presidencia del Consejo de Ministros.
- **SIP:** Secretaría de Integridad Pública.
- **ICP:** Índice de Capacidad Preventiva.
- **UTI:** Unidad de Tecnologías de la Información.
- **UGTHI:** Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad.
- **UPPM:** Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.
- **UA:** Unidad de Administración.
- **UAJ:** Unidad de Asesoría Jurídica.

### IV. COMPONENTES DEL MODELO INTEGRIDAD<sup>2</sup>

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018 -2021 estableció el Modelo de Integridad para guiar la gestión institucional de prevención de la corrupción. El modelo abarca nueve (9) componentes.

#### 4.1. Compromiso de Alta Dirección

Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el/la titular de la institución debe tener claramente establecida no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a las/os funcionarias/os e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad. Teniendo en cuenta que el Programa Nacional AURORA es una Unidad Ejecutora dependiente del Viceministerio de la Mujer, la que haría sus veces para la implementación del Modelo de Integridad es la Dirección Ejecutiva.

---

<sup>2</sup> El Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción de acuerdo al Decreto Supremo N° 180-2021-PCM.

#### **4.2. Gestión de Riesgos**

Supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación.

#### **4.3. Políticas de Integridad**

Las Políticas de Integridad de cada entidad debe tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. La política no es un plan ni una estrategia, es más bien una posición de la entidad frente a temas sensibles que en un segundo momento debe materializarse en un plan de acción.

#### **4.4. 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.

#### **4.5. Controles internos, externo y auditoría**

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.

#### **4.6. Comunicación y capacitación**

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. La política de integridad debe ser comunicada no solo al interior de la entidad, sino también a los/as proveedores/as, contrapartes de convenios, otras entidades, y al público en general.

#### **4.7. Canal de denuncias<sup>3</sup>**

Supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (servidoras/es y usuarios/as) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable o de un acto de corrupción, en la que pudiera haber incurrido un/a colaborador/a de la entidad. Asimismo, supone el desarrollo e implementación de diferentes mecanismos o herramientas

---

<sup>3</sup> El concepto es una adaptación al Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM

para la protección al denunciante, detección de irregularidades y de investigación.

#### **4.8. Supervisión y Monitoreo 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. Asimismo, implica la revisión respecto de si la solidez de la estructura organizacional resulta adecuada o no para asegurar el cumplimiento del Modelo.

#### **4.9. Encargado del Modelo de Integridad**

El encargado del modelo de integridad asume el rol de articulación y monitoreo de los componentes que lo conforman. El encargado requiere tener un alto nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional de la entidad. El empoderamiento deriva del alto nivel jerárquico. Supone el respaldo público de la alta dirección a la función de seguimiento de la política de integridad

## **V. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

Para medir los avances en la implementación del Modelo de Integridad, la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) ha diseñado el Índice de Capacidad Preventiva (ICP), el cual, se divide en dos etapas (N° 1<sup>4</sup> y 2<sup>5</sup>) y permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los componentes del modelo, priorizando aquellas acciones que por su relevancia o nivel de desarrollo las entidades deberían implementar para optimizar su capacidad de prevención. De acuerdo con el último reporte del ICP frente a la corrupción en el cual participó el Programa Nacional AURORA (diciembre de 2022)<sup>6</sup> la entidad obtuvo los siguientes resultados:

De acuerdo con estos resultados, para la etapa N° 1 se requiere mantener los resultados de los componentes: “Gestión de Riesgos”; “Controles internos, externo y auditoría”; “Comunicación y capacitación”; “Canal de denuncias”; y, “Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad”, los cuales se encuentra en un 100% de implementación por lo que debe mantenerse este nivel; así mismo, se

---

<sup>4</sup> Guía de evaluación - Etapa 1: Esta guía presenta los medios de verificación y una descripción de las alternativas disponibles para cada una de las preguntas del Formulario del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción - Etapa 01: “Cumplimiento Normativo e Institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad”.

<sup>5</sup> Guía de evaluación - Etapa 2: En esta etapa se mide el nivel de utilización de los mecanismos y herramientas de integridad que la entidad ha instituido. Para ser medido con esta etapa se requiere tener una evaluación de la primera etapa del Estándar de Integridad.

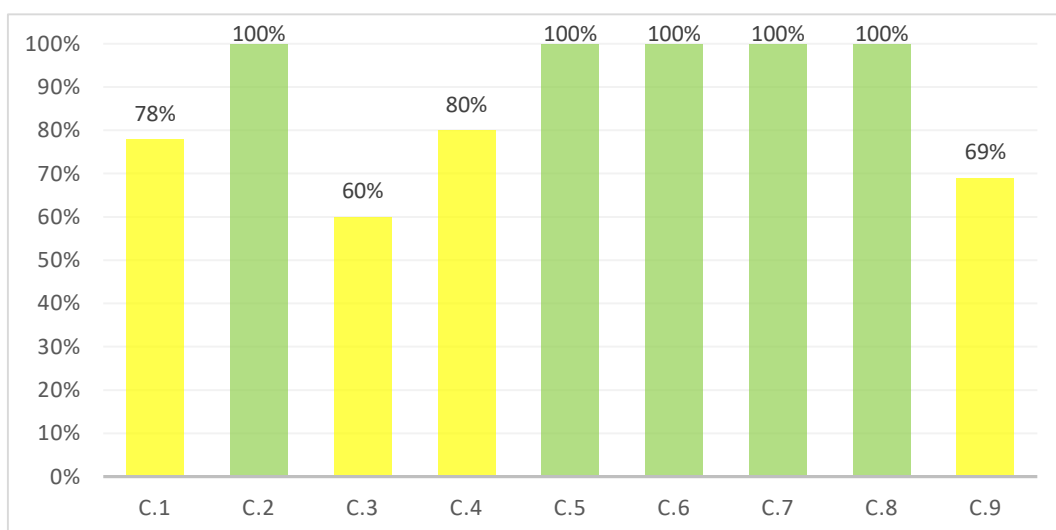
<sup>6</sup> Fuente: [https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/doc/REPORTE\\_ICP\\_PODER\\_EJECUTIVO\\_DICIEMBRE\\_2022.pdf](https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/doc/REPORTE_ICP_PODER_EJECUTIVO_DICIEMBRE_2022.pdf)

debe promover acciones para mejorar los niveles de los componentes de: “Compromiso de la Alta Dirección” con 78%; “Políticas de Integridad” con 60%; “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas” con 80%; y, “Encargado del Modelo de Integridad” con 69%; todas las acciones programadas buscan cerrar la brecha de 15% en la implementación.

**Tabla N° 1: Resultados disgregados del ICP del Programa Nacional AURORA (Dic-2022) – Etapa 1**

#	Componente	%
C.1	Compromiso de la Alta Dirección	78%
C.2	Gestión de riesgos	100%
C.3	Políticas de Integridad	60%
C.4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	80%
C.5	Controles internos, externo y auditoría	100%
C.6	Comunicación y capacitación	100%
C.7	Canal de denuncias	100%
C.8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	100%
C.9	Encargado del Modelo de Integridad	69%
<b>Resultado global</b>		<b>85%</b>

**Gráfico N° 1: ICP por componente del Programa Nacional AURORA (Dic-2022) – Etapa N° 1**



Asimismo, para la etapa N° 2 los componentes por implementar son “Comunicación y capacitación” y “Encargado del Modelo de Integridad”, ambos con 0%; además de, “Gestión de riesgos” y “Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad” los cuales no fueron evaluados por la SIP en esa oportunidad; respecto de los componentes “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas” con 13 % y “Compromiso de la Alta Dirección” con 45% se deben



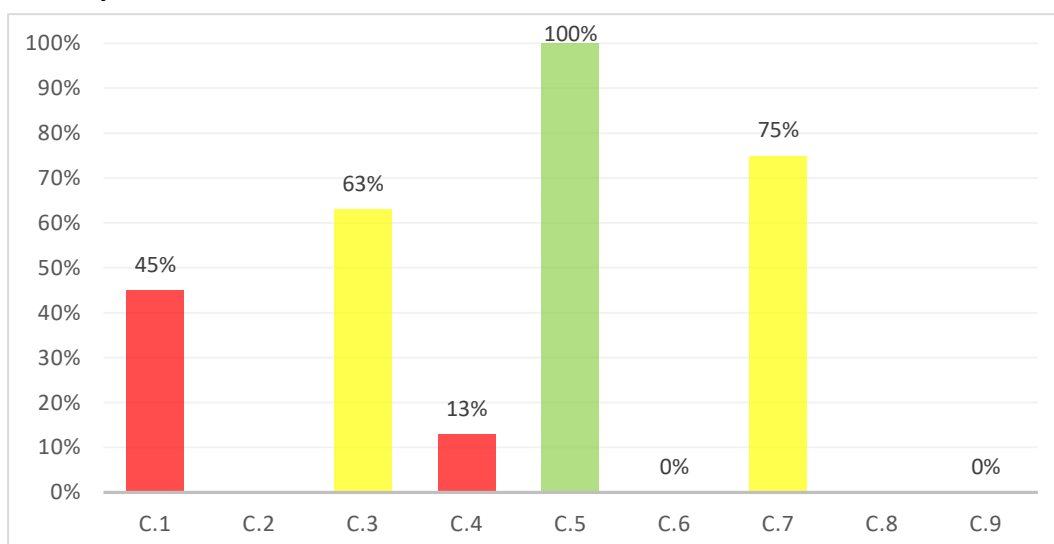
disponer acciones inmediatas para elevar sustancialmente el nivel de cumplimiento; en relación con los componentes “Políticas de integridad” con 63% y “Canal de denuncias” con 75%, se deben promover acciones para su mejora; y, finalmente, se deben mantener el componente “Controles internos, externo y auditoría” el único con 100% de implementación.

**Tabla N° 2: Resultados disgregados del ICP del Programa Nacional AURORA (Dic - 2022) – Etapa N° 2**

#	Componente	%
C.1	Compromiso de la Alta Dirección	45%
C.2	Gestión de riesgos	*
C.3	Políticas de Integridad	63%
C.4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	13%
C.5	Controles internos, externo y auditoría	100%
C.6	Comunicación y capacitación	0%
C.7	Canal de denuncias	75%
C.8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	*
C.9	Encargado del Modelo de Integridad	0%
<b>Resultado global</b>		<b>43%</b>

(\*) El componente Gestión de riesgos no fue evaluado en mérito a que los aspectos que los conforman fueron suspendidos para las evaluaciones del 2022. El componente Supervisión y monitoreo solo ha sido evaluado a nivel de ministerios del Poder Ejecutivo.

**Gráfico N° 2: ICP por componente del Programa Nacional AURORA (Dic – 2022) – Etapa N° 2**



## VI. OBJETIVO

Realizar las acciones necesarias para implementar el Modelo de Integridad en el Programa Nacional AURORA, a efecto de fortalecer la capacidad preventiva de la

entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad, ética pública, transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

## VII. ALCANCE

El presente documento contiene las acciones en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Programa Nacional AURORA para el año 2023, el mismo que, es de cumplimiento obligatorio del personal de las unidades funcionales, servicios y/o estrategias.

## VIII. PROGRAMA DE ACCIONES DEL MODELO DE INTEGRIDAD 2023

A continuación, se detalla las treinta y ocho (38) acciones articuladas con los componentes del “Modelo de Integridad para las entidades Poder Ejecutivo” previsto en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021:

**Tabla N° 2: Acciones a desarrollar por componente 2023 para etapa 1 y 2 del ICP**

#	Componente	Acciones
C.1	Compromiso de la Alta Dirección	3
C.2	Gestión de riesgos	3
C.3	Políticas de Integridad	5
C.4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	9
C.5	Controles internos, externo y auditoría	3
C.6	Comunicación y capacitación	7
C.7	Canal de denuncias	2
C.8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	3
C.9	Encargado del Modelo de Integridad	3
<b>Total</b>		<b>38</b>

En el Anexo “Matriz de Acciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar AURORA – 2023” se presentan las acciones, indicadores, metas, responsables y plazos para el cumplimiento de lo planificado.

## IX. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REPORTE

Las acciones que se definen en el presente documento se implementan por las unidades funcionales responsables del Programa de Integridad del Programa Nacional AURORA. El seguimiento y evaluación está a cargo de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad; y, de forma trimestral se debe realizar un reporte del avance en la implementación del programa dirigido a la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional AURORA y Alta Dirección del MIMP.

## **X. ACTUALIZACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES**

Se debe tener en cuenta que, para la elaboración del Programa de Integridad se ha tomado como base las indicaciones de la SIP respecto a cómo evalúan y qué consideran respecto a cada actividad y su cumplimiento, sin embargo, estas podrían modificarse en aras de mejorar la implementación del Modelo de Integridad; motivo por el cual, de presentarse algún cambio debe ser evaluado y coordinado entre la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad y la unidad funcional encargada de cada acción.

**MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER E INTEGRANTES DEL GRUPO  
FAMILIAR AURORA – 2023**

Componente del Modelo de Integridad	N°	Acciones	Indicador	Metas	Medios de verificación	Responsables	2023											
							Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Compromiso de Alta Dirección	1	Incorporar actividad(es) operativa(s) en materia de Integridad en el Plan Operativo Institucional (POI) - 2024	Numero de actividad (es) operativa (s) referida(s) a temas de integridad	1	POI	UGTHI												x
	2	Elaborar el Proyecto de Programa de Integridad de AURORA para el año 2024.	Documento elaborado	1	Informe de sustento	UGTHI												x
	3	Realizar reuniones para informar los avances en la implementación del Modelo de Integridad a la Dirección Ejecutiva – AURORA y/o Alta Dirección del MIMP	Número de reuniones	2	Informes / actas / documentos de las reuniones	UGTHI				X				X				
Gestión de riesgos	4	Actualizar el mapa de identificación de riesgos de corrupción de acuerdo con los Lineamientos de la SIP	Mapa de riesgos actualizado	1	Mapa de identificación de riesgos actualizado	UGTHI				X								
	5	Actualizar la matriz de riesgos en la que se define las acciones de mitigación para los riesgos de corrupción de acuerdo con los lineamientos de la SIP	Matrices de riesgos actualizado	1	Matriz de riesgos actualizado	UGTHI				X								

	6	Evaluar el cumplimiento de las acciones establecidas para gestionar los riesgos de corrupción de acuerdo con los lineamientos de la SIP	Informe de evaluación	1	Informe de evaluación	UGTHI					X							
Política de Integridad	7	Elaborar informe de seguimiento con la lista de sujetos obligados a presentar la Declaración Jurada de Intereses.	Número de informes	9	Informe	UGTHI				X	X	X	X	X	X	X	X	X
	8	Realizar acciones de capacitación en materia de prevención y mitigación de conflicto de intereses.	Número de acciones	2	Informe	UGTHI				X					X			
	9	Difundir el canal de orientación y consulta frente a conflictos de intereses y problemas éticos.	Número de actividades de difusión	2	Informe	UGTHI				X					X			
	10	Aprobar el Código de Conducta	Documento de aprobación	1	Resolución	UGTHI					X							
	11	Verificar la idoneidad técnica y moral de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N° 31419 y su reglamento.	Numero de Informes/ reporte de verificación	9	Informe	UGTHI				X	X	X	X	X	X	X	X	X
	12	Monitorear el cumplimiento de la publicación y/o actualización de la información del Portal de Transparencia Estándar.	Número de informes	9	Informe	UPPM				x	x	x	x	x	x	x	x	x

Transparencia , datos abiertos y rendición de cuentas	13	Monitorear el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar	Número de informes	3	Informe	UGTHI				X			X			X		
	14	Elaborar un apartado específico en la página web institucional para alojar los avances del modelo de integridad	Apartado en la Pag Web	1	Informe	UGTHI/UTI				X								
	15	Difundir externamente los avances en la implementación del Modelo de Integridad.	Número de actividades de difusión	3	Informe	UGTHI				X			X				X	
	16	Realizar el seguimiento respecto al cumplimiento de los/las obligados/as a presentar la Declaración Jurada de Intereses.	Número de informes	2	Informes	UGTHI					x						x	
	17	Elaborar informe del porcentaje de atenciones de solicitudes de acceso a la información pública.	Número de informes	9	Informe	UA				X	X	X	X	X	X	X	X	X
	18	Elaborar informe de seguimiento del Registro de Visitas en Línea.	Número de informes	8	Informe	UGTHI					X	X	X	X	X	X	X	X
	19	Actualizar en el enlace del portal institucional la lista de funcionarios obligados a registrar actos de gestión de intereses	Lista de funcionarios actualizada	4	Enlace de acceso	UPPM/UGTHI				X		X				X		X
	20	Emitir reporte de seguimiento al Registro de Agendas Oficiales.	Número de reportes	8	Reporte	UGTHI					X	X	X	X	X	X	X	X
Controles internos, externo y auditoría	21	Realizar el seguimiento a la implementación de las acciones planteadas en los entregables del SCI	Número de informes	5	Informe	UA				X		X		X		X		

	22	Emitir reportes de avance en la implementación de las recomendaciones derivadas de informes de control posterior.	Número de reportes emitidos	4	Reporte	UAI				X		X			X			X
	23	Emitir reporte de cumplimiento de acciones preventivas y correctivas derivados de Controles Simultáneos 2023.	Número de reportes	2	Reporte	UAI					X					X		
Comunicación y capacitación	24	Informar sobre el contenido específico de ética e integridad para los procesos de inducción de acuerdo con los lineamientos de la SIP	Número de informes	2	Informe	UGTHI				X				X				
	25	Realizar charlas de sensibilización y/o capacitaciones y/o talleres en ética e integridad pública.	Número de acciones	4	Informe	UGTHI				X		X		X		X		
	26	Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) capacitaciones en materia de Integridad Pública	PDP con capacitaciones en integridad	1	PDP	UGTHI					X							
	27	Desarrollar la difusión realizada sobre temas de ética e integridad pública dirigido a actores externos de la entidad.	Número de informes	3	Informe	UGTHI					X			X				X
	28	Reportar la difusión externa realizada sobre ética e integridad pública dirigida a actores externos a la entidad.	Número de acciones	4	Informe	UGTHI				X		X			X			

	29	Realizar la evaluación del clima laboral de la entidad incorporando un componente para medir los conocimientos, actitudes, percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético de los colaboradores relacionados a la integridad o estudio de integridad	Informe	1	Informe	UGTHI					X						
	30	Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna	Plan de Comunicación Interna	1	Plan aprobado	UGTHI					X						
Canal de denuncias	31	Difundir interna y externamente la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y medidas de protección al denunciante (Redes sociales y portal web).	Número de acciones de difusión	4	Informe	UGTHI				X		X		X		X	
	32	Emitir reporte del monitoreo de denuncias y medidas de protección al denunciante.	Número de reportes	2	Reporte	UGTHI					X					X	
Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	33	Supervisar y monitorear la implementación del Modelo de Integridad en la entidad	Número de informes	2	informes	UGTHI						x					x
	34	Evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad	Número de informes	2	Informe	UGTHI					X					X	
	35	Realizar la evaluación de los resultados proporcionados por la Secretaría de Integridad Pública respecto a la implementación del Modelo de Integridad	Número de informes	2	Informe	UGTHI					x					x	
Encargado del modelo de integridad	36	Realizar reuniones de coordinación y articulación para hacer seguimiento del	Número de reuniones	5	Actas	UGTHI				X		X		X		X	X



		programa de implementación del Modelo de Integridad.																
37		Comunicar a las áreas de la entidad recordando funciones/metas/responsabilidades vinculadas con la implementación de mecanismos y herramientas del Modelo de Integridad	Número de comunicaciones efectuadas	4	Documento emitido	UGTHI				X		X			X		X	
38		Elaborar informe que contenga recomendaciones u orientaciones a las áreas de la entidad en el marco de la implementación del Modelo de Integridad, de corresponder.	Número de informes	2	Informe	UGTHI					X					X		