PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2023 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

INDICE

I. Presentación
II. Antecedentes/Marco normativo
III. Definiciones operativas
IV. Diagnóstico
V. Objetivos del Programa
VI. Matriz de acciones del Programa de Integridad
VII. Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación.
VIII. Matriz de seguimiento y monitoreo

I. PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que tiene por objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, que establece como estrategia de implementación el "Modelo de Integridad", definido como el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética.

El Modelo de Integridad está organizado en nueve (09) componentes, cada componente tiene subcomponentes, estos subcomponentes han sido actualizados en el marco de lo establecido en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP denominada, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobados mediante Resolución de Secretaría de Integridad N° 002-2021-PCM/SIP, en adelante, la Directiva.

En la Directiva, se establece el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, definido como la 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.

Asimismo, en la Directiva, se establece que el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende tres etapas: I) Planificación; II) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad; y, III) Seguimiento.

La etapa I) Planificación, consta de dos actividades, Actividad 1: "Diagnóstico del desarrollo del modelo de integridad", que se realiza a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción; y, la Actividad 2: "Elaboración del Programa de Integridad", que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, asimismo,

precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora el programa de integridad.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional, según lo establecido en la Resolución de Secretario General Nº 089-2022-TR/SG, es la responsable de ejercer la función de integridad en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, y según su literal k) tiene la responsabilidad de Monitorear la implementación del Modelo de Integridad.

De lo expuesto, considerando que el órgano que ejerce la función de integridad establece el estado actual de desarrollo del modelo de integridad en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la medición del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, conforme al resultado del Reporte de Integridad a diciembre de 2022, efectuado por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Unidad Funcional de Integridad Institucional ha formulado el presente documento de manera participativa con las dependencias responsables de las acciones para el cierre de brechas, a través de reuniones de trabajo y brindando la asistencia técnica respectiva, a fin de asegurar la adecuada implementación del modelo de integridad y fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente la corrupción.

II. ANTECEDENTES/MARCO NORMATIVO

2.1. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
2.2. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
2.3. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP denominada, "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
2.4. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP denominada, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
2.5. Resolución de Secretario General Nº 089-2022-TR/SG, que conforma la Unidad Funcional de Integridad Institucional.
2.6. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP "Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública".
2.7. 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, la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N°01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N°02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

3.1. Componente "Compromiso de la Alta Dirección"

Este componente busca el compromiso de la/del titular de la entidad pública para establecer una cultura de integridad, asegurando las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad en la entidad.

3.2. Componente "Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública"

En este componente se realiza la identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción, el desarrollo de este proceso se efectúa con los órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad.

3.3. Componente "Políticas de Integridad"

Este componente comprende los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción.

3.4. Componente "Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas"

En este componente se verifica el cumplimiento de la actualización del Portal de Transparencia Estándar de la entidad, se promueve y cautela la implementación del Registro de Visitas en Línea, y se garantiza el acceso a la información pública.

3.5. Componente "Controles interno, externo y auditorías"

Este componente comprende, monitorear el nivel de implementación de los entregables del Sistema de Control Interno, y de la implementación de las recomendaciones contenidas en los Informes de Control, a fin de cumplir con las acciones y plazos establecidos en los planes de acción.

3.6. Componente de "Comunicación y Capacitación"

En este componente se promueve la implementación de mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores, incorporación en el Plan de Desarrollo de Personas de cursos vinculados a fortalecer el desempeño ético de los servidores, públicos y la cultura de integridad, actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las "Políticas de Integridad" dirigidas a las partes interesadas, inclusión de temas vinculados con las "Políticas de Integridad" en las encuestas de evaluación del clima laboral.

3.7. Componente "Canal de Denuncias"

Este componente asegura la debida gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción, así como el otorgamiento de mecanismos de protección al denunciante, asimismo promueve la difusión de los mecanismos de denuncia establecidos.

3.8. Componente "Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad"

El órgano que ejerce la función de integridad, registra la información correspondiente al desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente, según la periodicidad establecida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

3.9. Componente "Encargado del Modelo de Integridad"

El órgano que ejerce la función de integridad asume el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad.

3.10. Función de Integridad Pública

Es la función que se encarga de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad.

3.11. Cultura de Integridad Pública

Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública.

3.12. Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción

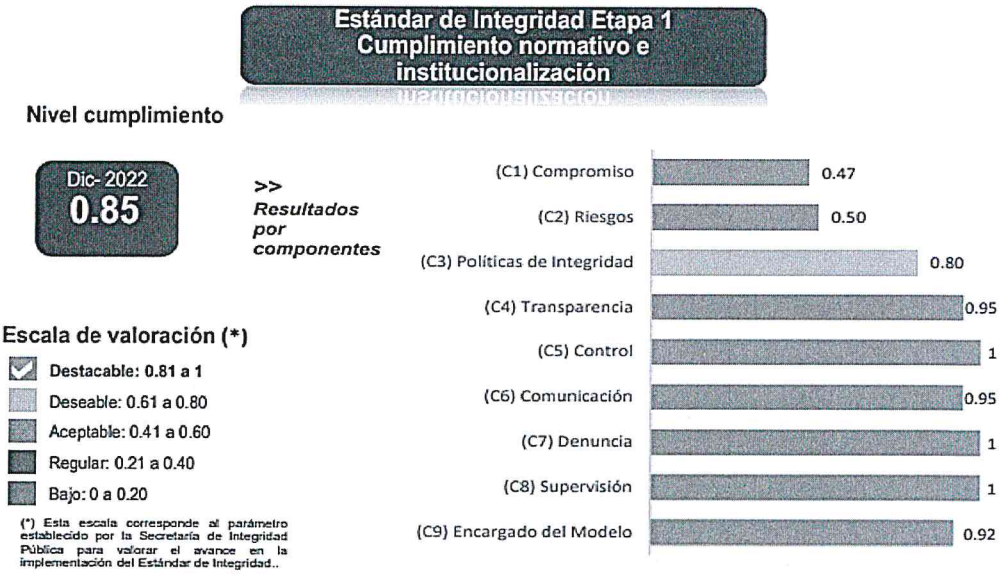
Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

3.13. Modelo de Integridad

Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética.

IV. DIAGNÓSTICO

De acuerdo a la medición efectuada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP), como la herramienta que permite medir los avances de la implementación del Modelo de Integridad, por parte de la entidad, el mismo que se divide en dos etapas (1 y 2), el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo ha obtenido los siguientes resultados:

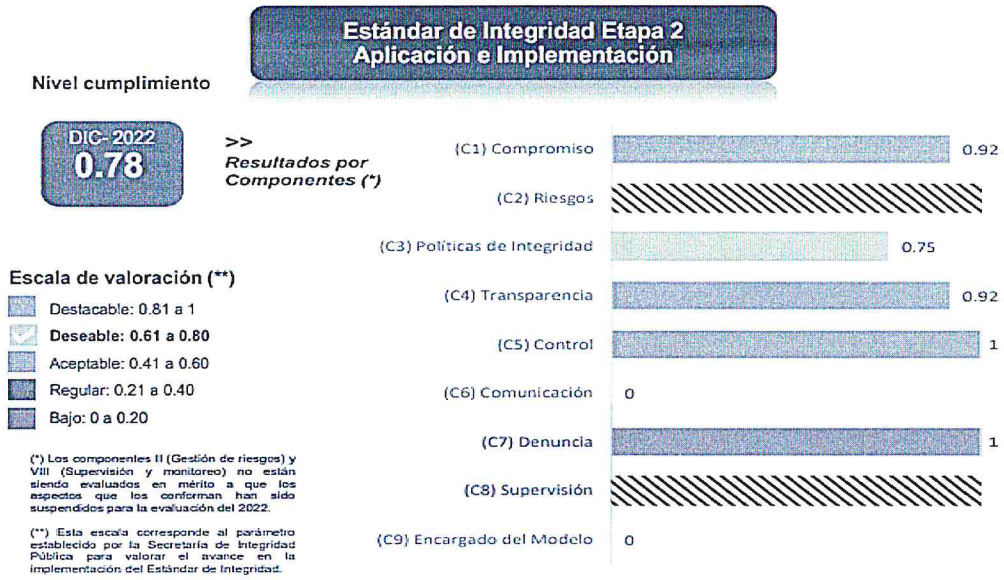


Fuente: Reporte de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (SIP-PCM), dic22

Tabla Nº 01: Resultados del Estándar de Integridad Etapa 1 del MTPE

Nº	Componente	% Alcanzado
C1	Compromiso de la Alta Dirección	47%
C2	Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	50%
C3	Políticas de Integridad	80%
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	95%
C5	Controles interno, externo y auditoría	100%
C6	Comunicación y capacitación	95%
C7	Canal de Denuncias	100%
C8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	100%
C9	Encargado del Modelo de Integridad	92%
RESULTADO TOTAL		85%

Según los resultados obtenidos, para la Etapa 1: "Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad", los componentes que presentan brechas y que corresponde identificar acciones para su cierre y cumplimiento según lo establecido en el estándar de integridad son: C.1: "Compromiso de Alta Dirección", C.2: "Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública", C.3: "Políticas de Integridad", C.4: "Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas", C.6: "Comunicación y Capacitación", C.9: "Encargado del Modelo de Integridad".



Fuente: Reporte de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (SIP-PCM), dic22

Tabla Nº 02: Resultados del Estándar de Integridad Etapa 2 del MTPE

Nº	Componente	% Alcanzado
C1	Compromiso de la Alta Dirección	92%
C2	Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	-
C3	Políticas de Integridad	75%
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	92%
C5	Controles interno, externo y auditoría	100%
C6	Comunicación y capacitación	0%
C7	Canal de Denuncias	100%
C8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	-
C9	Encargado del Modelo de Integridad	0%
RESULTADO TOTAL		78%

Según los resultados obtenidos, para la etapa 2 "Aplicación e Implementación" los componentes que presentan brechas y que corresponde identificar acciones para su cierre y cumplimiento según lo establecido en el estándar de integridad son: C.1: "Compromiso de Alta Dirección", C.3: "Políticas de Integridad", C.4 "Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas", C.6: "Comunicación y Capacitación", C.9: "Encargado del Modelo de Integridad".

V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- Cerrar las brechas existentes de manera oportuna, asegurando el cumplimiento del estándar de integridad 2023.
- Fortalecer la Capacidad Preventiva de la Entidad Frente a la Corrupción, según lo identificado en el ICP.
- Monitorear el cumplimiento de las acciones establecidas para el cierre de brechas, según cronograma de trabajo.

VI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Se detalla las acciones vinculadas a los componentes del Modelo de Integridad, a fin de cerrar las brechas identificadas:

Componente	Acciones para cierre de brechas	Etapa 1 o 2	Responsables
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Modificar los documentos de planeamiento (PEI - POI) para incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional.	Etapa 1	UFII/OPLA
C.2 Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	Realizar el análisis de riesgos de corrupción de la entidad, conforme a lo establecido en la Resolución Nº 001-2023-PCM/SIP.	Etapa 1	UFII
C.2 Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	Supervisar las medidas de control establecidas para los riesgos que afectan la integridad pública, identificados en su Plan de Acción Anual	Etapa 1	OOM
C.3. Políticas de Integridad	Realizar capacitación específica en materia de prevención y mitigación de conflictos de interés.	Etapa 1	UFII
C.3. Políticas de Integridad	Elaborar procedimiento institucionalizado (directiva u otro) de reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad.	Etapa 1	UARH/UGRH/OGRH
C.3. Políticas de Integridad	Actualizar la Directiva de Proceso de Selección de Personal CAS, considerando los mecanismos de integridad.	Etapa 1	UARH/ OGRH
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Verificar el funcionamiento del Sistema en Línea de Solicitudes de Acceso a la información pública con el nuevo Sistema Integrado de Gestión Documental.	Etapa 1	OACGD
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Elaborar reportes de las solicitudes de acceso a la información pública conteniendo cuatro columnas: ítem (número), fecha de presentación, fecha de atención y área responsable de la atención y un cuadro consolidado con el número y porcentaje de solicitudes de acceso a la información recibidas, atendidas, no atendidas y en proceso.	Etapa 1	OACGD
C.6. Comunicación y capacitación	Elaborar el material de integridad que se empleará en el proceso de inducción.	Etapa 1	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción.	Etapa 1	UGRH/UARH/OGRH
C.6. Comunicación y capacitación	Remitir las preguntas que incorporan la temática de integridad, ética o corrupción.	Etapa 1	UFII

C.6. Comunicación y capacitación	Realizar la evaluación de clima laboral que incorpora la temática de integridad, ética o corrupción.	Etapa 1	UGRH/OGRH
C.6. Comunicación y capacitación	Remitir el proyecto de contenido sobre el estado de implementación del modelo de integridad en el MTPE según los resultados del ICP comunicado por la SIP-PCM, a difundirse en medios externos del MTPE	Etapa 1	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Editar, revisar y comunicar la información del estado de implementación del modelo de integridad en el MTPE en medios externos.	Etapa 1	OCII
C.6. Comunicación y capacitación	Remitir el proyecto de contenido a difundirse sobre ética e integridad pública en medios externos del MTPE.	Etapa 1	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Editar, revisar y comunicar el contenido a difundirse sobre ética e integridad pública en medios externos.	Etapa 1	OCII
C.6. Comunicación y capacitación	Informar sobre las agendas oficiales de Alta Dirección según solicitud de la SG.	Etapa 1	OCII
C.6. Comunicación y capacitación	Monitorear la actualización del Módulo de Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios, y remitir a OCII o SG, según corresponda.	Etapa 1	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Remitir el proyecto de contenido a difundirse sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias.	Etapa 1	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Editar, revisar y comunicar el contenido a difundir sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias.	Etapa 1	OCII
C.6. Comunicación y capacitación	Realizar jornadas adicionales de difusión y/o capacitación sobre ética, integridad pública.	Etapa 1	UFII
C.9 Encargado del Modelo de Integridad	Precisar en el ROF que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del Modelo de integridad.	Etapa 1	UFII/SG
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Aplicar en los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción, la Plataforma de Debida Diligencia	Etapa 2	UARH/OGRH
C.3. Políticas de Integridad	Verificar la idoneidad de los cargos de confianza y libre designación conforme a ley Nº 31419	Etapa 2	UARH/OGRH
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Remitir la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligado a registrar actos de gestión de intereses.	Etapa 2	UARH/OGRH
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Gestionar la publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligado a registrar actos de gestión de intereses.	Etapa 2	UFII/SG
C.6. Comunicación y capacitación	Remitir las acciones de difusión en materia de integridad que serán incluidas en el Plan de Comunicación Interna.	Etapa 2	UFII
C.6. Comunicación y capacitación	Elaborar Plan de Comunicación Interna que incorpore acciones de difusión en materia de Integridad.	Etapa 2	UGRH/OGRH
C.9 Encargado del Modelo de Integridad	Orientar a otras áreas de la entidad sobre oportunidades de mejora en materia de integridad pública.	Etapa 2	UFII

Los acrónimos de las dependencias, vinculados a la matriz de acciones:

- OACGD: Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
- OCII: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
- OGRH: Oficina General de Recursos Humanos
- OPLA: Oficina de Planeamiento e Inversiones
- OOM: Oficina de Organización y Modernización
- SG: Secretaria General
- UARH: Unidad de Administración de Recursos Humanos
- UGRH: Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- UFII: Unidad Funcional de Integridad Institucional

VII. MECANISMO DE MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones que se definen en el presente documento deben ser implementadas por los órganos y unidades orgánicas del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo vinculadas a los componentes del Modelo de Integridad.

El seguimiento, monitoreo y evaluación está a cargo de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, y se realizará de manera periódica conforme a la frecuencia y medio de verificación establecido en la Matriz de Seguimiento y Monitoreo.

VIII. MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Se adjunta al presente el Anexo: "Matriz del Programa de Integridad 2023 del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo", en donde se presentan las acciones, frecuencia, medios de verificación, responsables y plazos, las mismas que se dividen por etapas.

Componentes del Modelo de Integridad	Etapa	N.°	Acciones	Frecuencia	Medio de Verificación	Responsable	2023			
							Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Etapa 1	1	Modificar los documentos de planeamiento (PEI - POI) para incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional.	Anual	Documento de propuesta y sustentación de la UFII	UFII	x			
					Plan Operativo Modificado aprobado mediante Resolución de Secretaría Genera	OPLA				X
C.2 Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	Etapa 1	2	Realizar el análisis de riesgos de corrupción de la entidad, conforme a lo establecido en la Resolución N° 001-2023-PCM/SIP.	Semestral	Informe	UFII			X	
C.2 Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	Etapa 1	3	Supervisar las medidas de control establecidas para los riesgos que afectan la integridad pública, identificados en su Plan de Acción Anual	Semestral	Informe dirigido al oficial de integridad con la relación de riesgos que afectan la integridad identificados en procesos misionales y de apoyo	OOM			X	
C.3. Políticas de Integridad	Etapa 1	4	Realizar capacitación específica en materia de prevención y mitigación de conflictos de interés.	Semestral	Informe	UFII			X	
C.3. Políticas de Integridad	Etapa 1	5	Elaborar procedimiento institucionalizado (directiva u otro) de reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad.	Una sola vez	Procedimiento aprobado con Resolución del Secretario Genera	UARH/UGRH/OGRH			X	
C.3. Políticas de Integridad	Etapa 1	6	Actualizar la Directiva de Proceso de Selección de Personal CAS, considerando los mecanismos de integridad.	Una sola vez	Directiva aprobada con Resolución del Secretario General Formato N° 27	UARH/ OGRH			X	
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Etapa 1	7	Verificar el funcionamiento del Sistema en Línea de Solicitudes de Acceso a la información pública con el nuevo Sistema Integrado de Gestión Documental.	Semestral	Hoja de Elevación y Formato N° 32	OACGD				X
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Etapa 1	8	Elaborar reportes de las solicitudes de acceso a la información pública conteniendo cuatro columnas: ítem (número), fecha de presentación, fecha de atención y área responsable de la atención y un cuadro consolidado con el	Semestral	Informe (contiene el reporte y cuadro consolidado del total de solicitudes del 01.01.2023 al 31.10.2023)	OACGD				X

Componentes del Modelo de Integridad	Etapa	N.º	Acciones	Frecuencia	Medio de Verificación	Responsable	2023			
							Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre
			número y porcentaje de solicitudes de acceso a la información recibidas, atendidas, no atendidas y en proceso.							
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	9	Elaborar el material de integridad que se empleará en el proceso de inducción.	Una sola vez	PPT	UFII		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	10	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción.	Una sola vez	Comunicado de OGRH Relación de trabajadores que han pasado el proceso de inducción 2023	UGRH/UARH/OGRH		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	11	Remitir las preguntas que incorporan la temática de integridad, ética o corrupción.	Una sola vez	Documento con Preguntas de integridad	UFII		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	12	Realizar la evaluación de clima laboral que incorpora la temática de integridad, ética o corrupción.	Una sola vez	Informe de clima laboral	UGRH/OGRH			X	
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	13	Remitir el proyecto de contenido sobre el estado de implementación del modelo de integridad en el MTPE según los resultados del ICP comunicado por la SIP-PCM, a difundirse en medios externos del MTPE	Semestral	Memorando o documento similar	UFII		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	14	Editar, revisar y comunicar la información del estado de implementación del modelo de integridad en el MTPE en medios externos.	Semestral	Nota de prensa Formato Nº 28	OCII		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	15	Remitir el proyecto de contenido a difundirse sobre ética e integridad pública en medios externos del MTPE.	Bimensual	Memorando o documento similar	UFII	X			
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	16	Editar, revisar y comunicar el contenido a difundirse sobre ética e integridad pública en medios externos.	Bimensual	Información publicada en redes sociales Afiches sobre temas de integridad en espacios públicos Formato Nº 40	OCII	X			
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	17	Informar sobre las agendas oficiales de Alta Dirección según solicitud de la SG.	Trimestral	Memorando o documento similar	OCII		X		X
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	18	Monitorear la actualización del Módulo de Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios, y remitir a OCII o SG, según corresponda.	Mensual	Informe de monitoreo	UFII	X	X	X	X
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	19	Remitir el proyecto de contenido a difundirse sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias.	Semestral	Memorando o documento similar	UFII			X	

Componentes del Modelo de Integridad	Etapa	N.º	Acciones	Frecuencia	Medio de Verificación	Responsable	2023			
							Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	20	Editar, revisar y comunicar el contenido a difundir sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias.	Semestral	Información publicada en redes sociales Afiches sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias en espacios públicos	OCII			X	
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 1	21	Realizar jornadas adicionales de difusión y/o capacitación sobre ética, integridad pública	Mensual	Informe	UFII	X	X	X	X
C.9 Encargado del Modelo de Integridad	Etapa 1	22	Precisar en el ROF que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del Modelo de integridad.	Anual	Documento de propuesta de modificación de funciones	UFII/SG				X
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Etapa 2	23	Aplicar en los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción, la Plataforma de Debida Diligencia	Semestral	Informe/memorando	UARH/OGRH			X	
C.3. Políticas de Integridad	Etapa 2	24	Verificar la idoneidad de los cargos de confianza y libre designación conforme a ley Nº 31419	Semestral	Informe/memorando	UARH/OGRH			X	
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Etapa 2	25	Remitir la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligado a registrar actos de gestión de intereses.	Mensual	Informe/memorando	UARH/OGRH		X	X	X
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Etapa 2	26	Gestionar la publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligado a registrar actos de gestión de intereses.	Mensual	Lista publicada en la web Formato Nº 64	UFII/SG		X	X	X
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 2	27	Remitir las acciones de difusión en materia de integridad que serán incluidas en el Plan de Comunicación Interna.	Una sola vez	Documento que contenga las acciones de difusión en materia de integridad	UFII		X		
C.6. Comunicación y capacitación	Etapa 2	28	Elaborar Plan de Comunicación Interna que incorpore acciones de difusión en materia de Integridad.	Una sola vez	Plan de Comunicaciones aprobado con Resolución del Secretario General	UGRH/OGRH			X	
C.9 Encargado del Modelo de Integridad	Etapa 2	29	Orientar a otras áreas de la entidad sobre oportunidades de mejora en materia de integridad pública.	Semestral	Informe	UFII			X	