

Instituto Peruano de Energía Nuclear



PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2023 DEL INSTITUTO PERUANO DE ENERGIA NUCLEAR - IPEN

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Miriam Alegría Zevallos	Oficial de Integridad	
Revisado por:	Gladis Cruz Poma	Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
Revisado por:	Gonzalo Pinto Bazurco Mendoza	Director de la Oficina de Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Miriam Alegría Zevallos	Gerenta General	

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. FINALIDAD	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DEFINICIONES OPERATIVAS	5
6. MODELO DE INTEGRIDAD	5
7. DIAGNÓSTICO	7
8. BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN	8
9. MATRIZ DE ACCIONES	8
10.MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	9
11.MATRIZ DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	10

PRESENTACIÓN

El Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Energía y Minas, encargado de promover, asesorar, coordinar, controlar, representar y organizar las acciones para el desarrollo de la energía nuclear y sus aplicaciones en el país, de acuerdo con la política del Sector.

Mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuyo objetivo general es 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.

A través del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo se establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción (en adelante, **el Decreto Supremo**), con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno.

El Numeral 3 del Artículo 4° del Decreto Supremo, señala que constituyen de manera enunciativa y no limitativa, entre otros mecanismos e instrumentos, **el programa de integridad** que es el instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad con la finalidad de promover la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción.

Considerando las pautas establecidas por el Decreto Supremo, mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP se aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP *“Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”*, con el objeto de establecer lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública.

Asimismo, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP *“Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”*, aprobada por (en adelante, **la Directiva**), con el objeto de establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, implementándose el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción - ICP, como una 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.

Así, el Numeral V de la Directiva, establece que el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la administración pública comprende tres (3) etapas: (i) Etapa 1: planificación; (ii) Etapa 2: desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad Pública (en adelante, **el MDI**); y, (iii) Etapa 3: seguimiento; precisando que, el desarrollo de la Etapa 1 involucra dos (2) actividades, entre ellas, la elaboración del programa de integridad.

En relación a esta actividad, el Numeral 5.1.2 de la Directiva establece que el órgano que ejerce la función de integridad define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas según el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción; precisando que dicho programa tiene una vigencia anual y como mínimo la siguiente estructura: (i) brechas identificadas según el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción; (ii) objetivos; (iii) acciones; (iv) responsables de cada acción; y, (iv) cronograma de trabajo.

A su vez, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023PCM/SIP, se aprueban entre otros dispositivos, la *“Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad”*

(en adelante, **la Guía de Evaluación**), para la medición de la implementación del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y cuya pregunta N° 20 señala las pautas para la elaboración y aprobación del Programa de Integridad.

En ese sentido, el IPEN, a partir del ICP, elaboró en conjunto las unidades de organización de la Entidad y, en concordancia con los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional¹, el Programa de Integridad 2023 de la Entidad, con el objetivo de materializar el compromiso institucional respecto del fortalecimiento de una cultura de integridad, a fin de reforzar la confianza de la ciudadanía a través de procesos transparentes, con la práctica de valores y conductas éticas de nuestros/as funcionarios/as y servidores/as.

1. OBJETIVO

Establecer estándares y buenas prácticas para la implementación del modelo de integridad, fortaleciendo la integridad y la capacidad preventiva frente a la corrupción, así como una cultura de integridad en el Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN.

2. FINALIDAD

Contribuir al cierre de las brechas identificadas en las evaluaciones realizadas durante el año 2022, tanto de la Etapa N° 1 “*Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*” y en la Etapa N° 2 “*Aplicación e implementación de mecanismos y herramienta de integridad*”.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Programa es de aplicación obligatoria para las unidades de organización responsables de ejecutar acciones destinadas al cierre de brechas identificadas en el Índice de Capacidad Preventiva (en adelante, **el ICP**).

4. MARCO NORMATIVO

- 4.1 Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
- 4.2 Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 4.3 Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 4.4 Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 4.5 Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- 4.6 Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG “*Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado*”.
- 4.7 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*”.
- 4.8 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*”.
- 4.9 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba, entre otros dispositivos, la “*Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*”.

¹ Aprobado mediante Resolución de Presidencia N° D000067-2023-IPEN-PRES, del 18 de junio de 2020.

Las referidas normas incluyen sus modificatorias.

5. DEFINICIONES OPERATIVAS

- 5.1 **Cultura de integridad pública:** Es la expresión de 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. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- 5.2 **Enfoque de integridad pública:** Enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los/las servidores/as y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.
- 5.3 **Función de integridad:** Aquella que realiza la entidad pública para asegurar el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promoverla integridad; así como, la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública.
- 5.4 **Gestión de Riesgos:** Componente del Modelo de Integridad referido a la identificación de procesos más vulnerables a delitos contra la administración pública, así como a prácticas cuestionables contrarias a la ética, estableciendo controles para su mitigación.
- 5.5 **Gestión de Riesgos de corrupción:** Conjunto de actividades coordinadas que permiten a la entidad identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos de corrupción en los procesos de gestión.
- 5.6 **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.
- 5.7 **Integridad pública:** Actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- 5.8 **Prácticas cuestionables o indebidas:** Comportamiento que se aleja de los principios éticos y los valores de la organización y es contrario al sentido probo y leal que debe orientar el desempeño del servidor público en el ejercicio de la función pública. Suele tener su origen en el deterioro del carácter ético de determinados servidores y/o en la existencia de prácticas de este tipo normalizadas o aceptadas de manera tácita en la entidad.

6. MODELO DE INTEGRIDAD

El Modelo de Integridad es una estrategia de gestión que consiste en 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.

El Modelo de Integridad contiene nueve (9) componentes y sus correspondientes sub-componentes, que incluyen acciones consideradas como buenas prácticas.

COMPONENTES		SUB-COMPONENTES	
1	Compromiso de la Alta Dirección	1.1	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		1.2	Visibilidad de la integridad como objetivo institucional
2	Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública	2.1	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		2.2.	Mapa de riesgos y controles
3	Políticas de Integridad	3.1	Código de conducta
		3.2	Prevención y mitigación de conflictos de intereses
		3.3	Debida diligencia según las partes interesadas
		3.4	Incentivos y reconocimientos al personal
		3.5	Contratación de personal
		3.6	Acciones de integridad y Lucha contra la Corrupción
4	Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas	4.1	Transparencia Activa
		4.2	Transparencia Pasiva
5	Control Interno, Externo y Auditoría	5.1	Implementación del Sistema de Control Interno
		5.2	Control Gubernamental - OCI
6	Comunicación y Capacitación	6.1	Inducción en Integridad a nuestros servidores públicos
		6.2	Capacitación permanente en Políticas de Integridad
		6.3	Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas
		6.4	Evaluación del Clima Laboral
		6.5	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas

COMPONENTES		SUB-COMPONENTES	
7	Canal de Denuncias	7.1	Implementación del canal de denuncias
		7.2	Mecanismos de protección del denunciante
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	8.1	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
		8.2	Evaluación de operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad
9	Encargado del Modelo de Integridad	9.1	Función de Acompañamiento

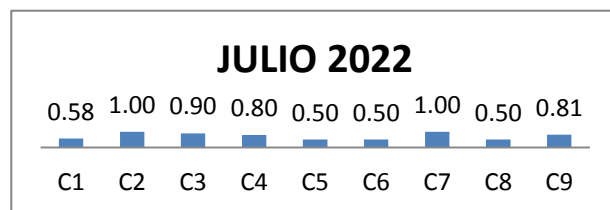
7. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros estableció el ICP como una herramienta que permite obtener la línea de base y medir el avance de la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, el cual contempla dos etapas de evaluación - Etapa 1 y 2 en evaluación hasta el momento.

De acuerdo con el último Reporte de Integridad, la evaluación de la implementación del Modelo de Integridad, el MINEM obtuvo los siguientes resultados:

JULIO 2022 (Etapa 1)

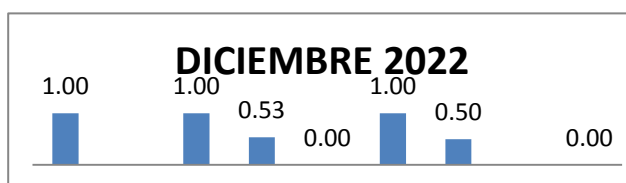
De la primera evaluación realizada en el ICP, el IPEN alcanzó el 73% de implementación en la Etapa N° 1 - Julio 2022, conforme al detalle a continuación:



Fuente: SIP-PCM

DICIEMBRE 2022 (Etapa 2)

De la segunda evaluación realizada en el ICP correspondiente a la Etapa N° 2 Diciembre 2022, el IPEN alcanzó el 73% de implementación, conforme al siguiente resultado:



Fuente: SIP-PCM

RESUMEN AÑO 2022:

PERIODO DE EVALUACIÓN	JULIO - DICIEMBRE 2022	
ETAPA	1	2
ICP	73%	73%
VALORACIÓN	Destacable	

Fuente: SIP-PCM

8. BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN

En atención a las evaluaciones antes señaladas, se indica que se ha obtenido un avance del 73% en la implementación del Modelo de Integridad del IPEN en ambas Etapas (I y II) hasta el período de evaluación (mes de diciembre del año 2022); ello ha permitido, identificar las brechas de capacidad preventiva tal como se detalla a continuación:

ETAPA 1									
Entidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
IPEN	58%	-	-	-	50%	50%	-	-	-

ETAPA 2									
Entidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
IPEN	-	-	-	50%	-	-	50%	-	-

Fuente: SIP-PCM

9. MATRIZ DE ACCIONES

La presente matriz contiene acciones para efectuar el cierre de brechas en la capacidad preventiva de la entidad, la cual indica las acciones que deben implementarse por cada componente del Modelo de Integridad, identificando a su vez, a las unidades de organización responsables y precisando los medios de verificación necesarios para su cumplimiento, conforme se detalla a continuación:

MATRIZ DE ACCIONES - IPEN			
COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD		ACCION PRINCIPAL	ACCIONES ESPECÍFICAS
ETAPA 1			
CI	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Incorporar la Integridad como objetivo o acción estratégica del Plan Estratégico Institucional.	
C5	CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y DE AUDITORÍA	Cautelar el cumplimiento de los plazos de presentación de las acciones preventivas y correctivas en relación a situaciones adversas.	<ul style="list-style-type: none"> Atención oportuna de oficios y elevaciones. Realizar el seguimiento a las unidades de organización para la presentación de las acciones preventivas y correctivas dentro del plazo de acuerdo a la normativa vigente.

MATRIZ DE ACCIONES - IPEN		
COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ACCION PRINCIPAL	ACCIONES ESPECÍFICAS
C6	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Involucrar dentro de las tareas de inducción al personal, temas de integridad, precisando los valores de la entidad, los principios, deberes y normas establecidas. <ul style="list-style-type: none"> • Aprobar la Directiva de Inducción para los/las Servidores/as IPEN.
ETAPA 2		
C4	TRANSPARENCIA	Implica el cumplimiento oportuno de la publicación de Información en los Portales de Transparencia. Cumplimiento de los procedimientos para clasificar adecuadamente la información.
C7	CANALES DE DENUNCIAS	Implementar acciones de comunicación interna y externa en nuestra Plataforma Digital. Acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.

10. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

La Gerencia General, que hace las veces de la Oficina de Integridad, realizará el seguimiento, monitoreo y evaluación del proceso de implementación de los componentes del Modelo de Integridad a través de las coordinaciones y reuniones técnicas programadas con las unidades de organización de los diferentes niveles del Instituto Peruano de Energía Nuclear e informará semestralmente a la Alta Dirección las acciones realizadas para el cierre de brechas e implementación del Modelo de Integridad.

A continuación, se muestra la matriz de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad del 2023 del IPEN:

11. MATRIZ DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

MATRIZ DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION									
COMPONENTE DEL MODELO DEINTEGRIDAD		ACCION	MEDIO DE VERIFICACIÓN	INDICADOR	PLAZOS				RESPONSABLE/ INVOLUCRADOS
					I T	II T	III T	IV T	
C1	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Incorporar la integridad como objetivo o acción estratégica del Plan Estratégico Institucional	Resolución de Presidencia que aprueba el Plan Estratégico Institucional	Documento aprobado		X			Responsable : Presidencia Involucrados: Gerencia General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto
		Gestionar la contratación de personal a dedicación exclusiva para cubrir las líneas de trabajo prioritario e implementación del modelo de integridad en la Entidad	Memorando de la Unidad de Recursos Humanos informando el inicio de contratación	Documento emitido				X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Gerencia General, Unidad de Recursos Humanos
		Contar con un Programa de integridad (PI) al 2023, para la implementación del Modelo de Integridad Pública (MDI)	PI2023, aprobado por la máxima autoridad administrativa.	Documento aprobado				X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Gerencia General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica
		Informar a la Presidencia sobre los avances en la implementación del MDI.	Informe de Gerencia General a Presidencia	Documento emitido				X	Responsable : Gerencia General
C2	GESTIÓN DE RIESGOS	Identificar los riesgos que afectan la integridad pública, estableciendo medidas de prevención y mitigación.	Informe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a la Gerencia General	Documento emitido				X	Responsable : Oficina de Planeamiento y Presupuesto
		Contar con una Matriz de riesgos aprobada que identifique los riesgos de corrupción y mecanismos de prevención y mitigación vigentes al 2023.	Resolución de Gerencia General que aprueba la Matriz de riesgos y mecanismos de prevención y mitigación de corrupción.	Documento aprobado				X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Gerencia General, Oficina de Planeamiento y Presupuesto
		Ejecutar las medidas de control establecidas para los riesgos que afectan la integridad pública identificados por la Entidad.	Informe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de seguimiento y monitoreo de las medidas de prevención y mitigación (2023).	Documento emitido				X	Responsable : Oficina de Planeamiento y Presupuesto
C3	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Implementar acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses al 2023, conforme a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.	Documento emitido por la Gerencia General que acredita una comunicación semestral al personal de la entidad sobre el canal de orientación y consulta establecido para las acciones de mitigación y prevención en la Entidad.	Documento emitido				X	Responsable : Gerencia General
		Realizar el seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa respecto de la lista de sujetos obligados a presentar su declaración jurada de intereses.	Documento dirigido a la Gerencia General conteniendo los reportes de verificación trimestral del registro de sujetos obligados a presentar su declaración jurada de intereses en el Sistema de Declaraciones Juradas de Intereses de la Contraloría General de la República.	Documento emitido			X	X	Responsable : Gerencia General
		Realizar la publicación y actualización de la lista de sujetos del sector público, cada primer día del mes, considerando la información remitida por la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Logística, según corresponda, en el marco de la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento.	Informe mensual (de octubre a diciembre del 2023) por parte de la Secretaría General, acreditando la constancia de la publicación de la lista de sujetos del sector público el primer día hábil del mes.	Documento emitido				X	Responsable : Secretaría General Involucrados: Gerencia General, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Logística

		Incluir la cláusula (Artículo 8 de la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público) y el formato de Declaraciones Juradas sobre prohibiciones e incompatibilidades en los contratos de locación de servicios, términos de referencia.	Informe mensual (de octubre a diciembre del 2023) por parte de la Secretaría General, acreditando la inclusión de la cláusula y el formato de DJ sobre prohibiciones e incompatibilidades en los contratos de locación de servicios, TDR.	Documento emitido					X	Responsable : Unidad de Logística
		Establecer algún mecanismo que permita asegurar que los procesos de contratación de personal, cumplan con criterios de transparencia e integridad.	Memorando de Gerencia General	Documento emitido					X	Responsable : Secretaría General Involucrados: Gerencia General, Unidad de Recursos Humanos
		Incorporar la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio (contrataciones menores a 8 UIT)	Informe de verificación emitido por la Unidad de Logística, que adjunte la copia de tres órdenes de servicio (contrataciones menores a 8 UIT) del 2023, en las que se verifique la inclusión de la cláusula anticorrupción.	Documento emitido					X	Responsable : Unidad de Logística
		Contar con un documento de reconocimiento por la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública	Resolución de Gerencia General que aprueba el documento de reconocimiento	Documento aprobado					X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica
		Usar la Plataforma de Debida Diligencia al 2023 para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	Informe sobre los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción efectuados en el año 2023, acreditando el uso de la referida Plataforma.	Documento emitido					X	Responsable : Unidad de Recursos Humanos
		Aplicar mecanismos para verificar la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N° 314192 y su reglamento al 2023.	Informe de la Unidad de Recursos Humanos sobre la aplicación de la normativa para todos los cargos que precisa la citada Ley y su Reglamento.	Documento emitido					X	Responsable : Unidad de Recursos Humanos
C4	TRANSPARENCIA	Comunicar a la ciudadanía los avances de la implementación del MDI, al 2023	Informe del responsable de integridad en la Entidad, sobre los avances de implementación del MDI Reporte de difusión emitido por la Secretaría General	Documento emitido				X	X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Secretaría General
		Monitorear el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar al 2023	Informe trimestral de la Secretaría General a la Gerencia General sobre la publicación de información de la entidad en el Portal de Transparencia Estándar	Documento emitido				X	X	Responsable : Secretaría General
		Implementar el Registro de Visitas en Línea en todas sus sedes institucionales	Informe de la Secretaría General que contenga la relación de las sedes de la entidad, indicando, de forma expresa en cada sede, si se implementa o no el Registro de Visitas en Línea.	Documento emitido					X	Responsable : Secretaría General
		Informar sobre el porcentaje de solicitudes de acceso a la información atendidas oportunamente durante el año 2023	Informe del responsable de la función de integridad que contenga un cuadro consolidado con el número y porcentaje de	Documento emitido					X	Responsable : Gerencia General Involucrados: Secretaría General

			SAIP recibidas, atendidas (fuera y dentro del plazo), no atendidas y en proceso con los insumos remitidos por la Secretaría General.						
		Implementar un apartado específico en la sede digital de la Entidad para alojar información relacionada con la implementación del MDI.	Informe de la Secretaría General que detalle la implementación	Documento emitido				X	Responsable : Gerencia General
		Actualizar el Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios que se ubica en la Plataforma del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024	Memorando de la Secretaría General remitiendo a la Gerencia General los reportes de monitoreo (en los primeros 10 días hábiles de cada mes). La verificación se realiza exportando el registro del Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios.	Documento emitido				X	Responsable : Secretaría General
C5	CONTROLES INTERNOS, EXTERNOS Y AUDITORÍA	Presentar los siete entregables para la implementación del Sistema de Control Interno (SCI) correspondientes al 2023.	Memorando de la Secretaría General a Gerencia General remitiendo las constancias de cumplimiento emitidas por el sistema de la CGR.	Documento emitido				X	Responsable : Secretaría General
		Medir el nivel de avance de implementación de las recomendaciones derivadas de Informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría realizada en el marco de la Directiva N° 014-2020-CG/SESNC (las realizadas por la OCI en forma bimensual) desde el 31 de diciembre 2022 hasta el corte bimestral anterior a la fecha de presentación del 1er y 2do reporte ICP 2023.	Memorando del Funcionario Responsable a la Gerencia General, remitiendo el informe de evaluación emitido por la Oficina de Control Institucional OCI en el período noviembre - diciembre 2022; así como, los informes bimestrales emitidos por el OCI, 2023, que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas de control posterior.	Documento emitido				X	Responsable : Funcionario Responsable de la Implementación de recomendaciones
		Presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo durante el año 2023	Memorando del Funcionario Responsable de la implementación de Recomendaciones a la Oficina de Control Institucional, informando sobre el cumplimiento de los plazos de presentación de las acciones preventivas o correctivas adoptadas sobre las situaciones adversas identificadas y comunicadas en el informe resultante de alguna de las modalidades de control simultáneo	Documento emitido				X	Responsable : Funcionario Responsable de la Implementación de recomendaciones
C6	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad 2023	Informe de la Unidad de Recursos Humanos que detalle la incorporación de contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción, incluyendo en anexo: (i) el listado de participantes hasta la fecha del reporte; y, (ii) presentación y/o materiales sobre integridad empleados en el proceso de inducción.	Documento emitido				X	Responsable: Unidad de Recursos Humanos
		Desarrollar durante el 2023, charlas de difusión, seminarios, talleres y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	Informe de la Unidad de Recursos Humanos que detalle el desarrollo de cuatro (4) charlas de difusión y/o actividades de capacitación al 2023.	Documento emitido				X	Responsable: Unidad de Recursos Humanos
		Realizar durante el año 2023 acciones de difusión y promoción, tales como campañas o acciones de	Informe de la Secretaría General que contenga el reporte de las acciones de	Documento emitido				X	Responsable: Secretaría General

		comunicación externa en materia de integridad y lucha contra la corrupción, dirigidas a sus diversos públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.	difusión y promoción a actores externos en materia de integridad y lucha contra la corrupción.							
		Desarrollar una evaluación de clima laboral que incluya tres (03) preguntas específicas sobre la temática integridad, ética o corrupción. Dichos términos deberán encontrarse explícitamente en las preguntas.	Informe de evaluación de clima laboral que incorpore preguntas específicas sobre integridad, correspondiente al año 2023.	Documento emitido					X	Responsable: Unidad de Recursos Humanos
		Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna.	Informe de la Secretaría General que contenga el detalle de la incorporación de las acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna.	Documento emitido					X	Responsable: Secretaría General
		Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas del 2023, capacitaciones específicas sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; iv) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; o v) Gestión de riesgos	Plan de Desarrollo de Personas del 2023, acreditando la inclusión de dos (02) capacitaciones específicas en integridad.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
C7	CANAL DE DENUNCIAS	Realizar acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias (PDUDC) del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante al 2023.	Informe de la Secretaría General que contenga el detalle de las acciones de difusión realizadas.	Documento emitido					X	Responsable: Secretaría General
		Realizar de manera semestral un reporte de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.	Informe del responsable de la función de integridad que contenga el detalle del monitoreo de las denuncias.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
C8	SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Supervisar, monitorear y/o evaluar la implementación del MDI al 2023.	Informe semestral del seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad al 2023 (máximo 15 de noviembre de 2023).	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
		Evaluar la capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces al 2023.	Informe de evaluación de la capacidad operativa del órgano que ejerce la función de integridad dando cuenta de los recursos (humanos, financieros, logísticos); y una caracterización de la entidad, aplicando las pautas de la Secretaría de Integridad Pública.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
		Realizar una evaluación de los resultados proporcionados por la Secretaría de Integridad Pública respecto a la implementación del MDI al 2023.	Informe semestral que contenga un análisis de los resultados de la evaluación del MDI de la Secretaría de Integridad Pública.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
		Generar información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del MDI	Informe de resultados de la aplicación de dos (02) mecanismos o herramientas del MDI, que contenga: descripción y aplicación del mecanismo evaluado; metodología de la medición realizada; las conclusiones y recomendaciones, de corresponder.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
		Remitir comunicaciones a las áreas de la entidad recordando funciones/metas/responsabilidades vinculadas con la implementación de mecanismos y herramientas del MDI.	Memorandos emitidos con los recordatorios	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
C9	ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Realizar reuniones de coordinación con las áreas que participan en la implementación para el seguimiento del MDI, al 2023, incluyendo a la Presidencia.	Actas que precisen la fecha de la reunión, los participantes, los objetivos de la reunión y acuerdos; y conclusiones o recomendaciones, de corresponder.	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General
		Comunicar formalmente a las distintas áreas de la entidad cuál es el órgano encargado de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del MDI.	Memorando mediante el cual se comunica la acción	Documento emitido					X	Responsable: Gerencia General



	Realizar un informe con recomendaciones u orientaciones a otras áreas o de forma general, que surjan a partir de consultas sobre un mismo tema, o de oficio cuando advierta situaciones que representen algún riesgo al comportamiento ético de funcionarios y servidores de la entidad.	Informe no vinculantes con recomendaciones u orientaciones	Documento emitido				X	Responsable: Gerencia General
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	-------------------	--	--	--	---	-------------------------------