

POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Entregable 3



Secretaría de
Integridad Pública

ENTREGABLE 3.

OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

ENTREGABLE 3

1. ESTRATEGIA DE LA POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

Debido al tipo de problema público al que se busca dar solución, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, apunta a atacar tanto los componentes causales como a los efectos que se generan de la ocurrencia de la corrupción en la Administración Pública.

En coherencia con la finalidad anterior, y en el marco de la actualización de la política se tiene que, para el proceso de diseño de los objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos, se consideraron los aspectos conceptuales, el árbol de problemas, la situación actual y futura deseada y el análisis de las alternativas de solución identificadas y seleccionadas. Los objetivos prioritarios de toda política nacional constituyen el centro de su estrategia y en ese sentido, se les han formulado indicadores que medirán su desempeño y los avances en su implementación, así como los lineamientos que concretarán las intervenciones propuestas hacia el horizonte temporal establecido, año 2030

1.1. Antecedentes del proceso de formulación de la Estrategia de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Para la formulación de los objetivos prioritarios de la política, se ha partido del análisis de los logros y resultados previstos en los **Informes de seguimiento y monitoreo del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021**, lo que ha permitido incorporar en el marco del proceso de actualización de la política, aquellos que siguen siendo un reto pendiente en materia de integridad pública y lucha contra la corrupción.

Asimismo, la definición de los objetivos prioritarios y lineamientos fue orientada por las actividades que se ejecutaron para la determinación de la situación futura deseada, considerando los resultados obtenidos de los procesos de recopilación, análisis y validación de la información y evidencias que se desarrollaron para la actualización de la política. Entre los realizados, se ha puesto especial atención a los resultados del **Taller “Hacia Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”**, en el cual se elaboró el plan de trabajo para la priorización de acciones y objetivos de la política.

El mencionado Taller, así como las sesiones de construcción colaborativa se orientaron a registrar los conocimientos, experiencias, y perspectivas de los servidores públicos, expertos y especialistas en la materia y miembros de la CAN, sobre cómo serían impactadas o cómo desean serlo, por la política en cuya construcción estaban participando. En ese sentido, se determinaron los elementos bases para la formulación del plan de trabajo a través del cual se priorizaron objetivos y alternativas de intervenciones, considerando para ellos insumos conceptuales tales como i) Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción aprobada por D.S. 092-2017-PCM, ii) Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012-2016 y iii) Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú; también se tuvo como base insumos de recomendaciones

contenidas en los siguientes documentos: a) Informe de la Evaluación Final de la Implementación del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012 – 2016 (noviembre 2016), b) Estudio de la OCDE sobre Integridad en el Perú. Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente (2017), c) Informe de la Comisión Presidencial de Integridad. Detener la corrupción, la gran batalla de este tiempo (diciembre 2016), y d) 100 Acciones propuestas por el Fiscal de la Nación para forjar un país sin corrupción (junio 2017).

Se desarrollaron reuniones de trabajo con las entidades e instancias¹ que conforman la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), convocadas por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, con la finalidad de plantearles y socializar la propuesta preliminar de objetivos prioritarios, lineamientos de acción y sus servicios asociados, analizando para ello los factores causales del problema público enunciado, así como las causas directas e indirectas del modelo de problema público.

De igual forma, se han considerado evidencias documentales, resultados de encuestas y otras herramientas aplicadas en el marco de eventos, estudios e investigaciones más relevantes respecto de la lucha contra la corrupción e integridad pública, nacionales e internacionales.

En línea con lo anterior, la revisión y análisis de todos los elementos del modelo del problema público enunciado, se realizó observando los siguientes supuestos:

- Los Objetivos Prioritarios planteados guardan correspondencia con las causas que conllevan al problema público: y en ese sentido, dichos objetivos pretenden superar cada uno de estos componentes causales que representan una limitación para reducir la ocurrencia de corrupción en la Administración Pública.
- Cada Objetivo Prioritario ha sido planteado enunciando una sola variable como condición de cambio de una situación en el horizonte temporal de la política. Las propuestas de intervención planteadas permitirán alcanzar un cambio positivo en la gestión de lo público y por ende, para los ciudadanos, a través del fortalecimiento de los actores que participan en la cadena de valor público anticorrupción y de la promoción de valores para la instauración progresiva de una cultura de integridad en la sociedad.
- Cada Objetivo Prioritario enuncia una dirección de cambio en cada una de las dimensiones del modelo anticorrupción, estructurada en 3 pilares, como la capacidad preventiva, la cultura de integridad y la capacidad sancionadora del Estado. Esta condición de cambio debe contribuir a alcanzar la situación futura deseada haciendo énfasis en el sujeto beneficiario de la intervención pública o generando un entorno favorable para la disminución del fenómeno de la corrupción.

¹ Artículo N° 2 de la Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, publicada el 4 de enero del 2013 en el diario oficial El Peruano.

1.2 Insumos para la Definición de la Estrategia de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Para la formulación de la propuesta preliminar de los Objetivos Prioritarios de la política, se identificaron los sectores responsables de su cumplimiento considerando las competencias y funciones en materia de integridad, ética y lucha contra la corrupción. De allí que, las entidades involucradas para alcanzar los objetivos prioritarios de la Política son: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia del Consejo de Ministros, Poder Judicial, Ministerio Público, Procuraduría General del Estado, Ministerio de Relaciones Exteriores, Autoridad Nacional del Servicio Civil, Congreso de la República, entre otras. Al respecto, el compromiso y la voluntad política de las entidades que son competentes por las materias a que se refieren los objetivos prioritarios, resulta un elemento determinante para que el diseño de la intervención pública comprendida en la política, aborde integralmente el problema público identificado.

Asimismo, el presente acápite tiene por objeto explicar cómo se obtuvieron los insumos necesarios para definir y enunciar los objetivos prioritarios, los lineamientos de acción e ir vislumbrando elementos para la precisión de los servicios, a través de los cuales se operativizan los lineamientos de acción y finalmente, se implementa la política.

La identificación y establecimiento de los objetivos y lineamientos de acción se basa en: (i) la información y documentación nacional e internacional que se describe en los Entregables 1 y 2 de la política; y (ii) el co-diseño de la PNILCC en colaboración con las diversas instituciones públicas, privadas, sociales y académicas del Perú a través de sesiones y talleres de participación por cada categoría temática del modelo del problema público delimitado.

Así, en el presente documento se describen los principales hallazgos y acciones propuestas en los talleres de co-diseño y validación (**Anexo 1**) de la PNILCC que, en conjunto con los insumos referidos en los acápites 1.1. del presente entregable, permite establecer los lineamientos para la consecución de los Objetivos Prioritarios.

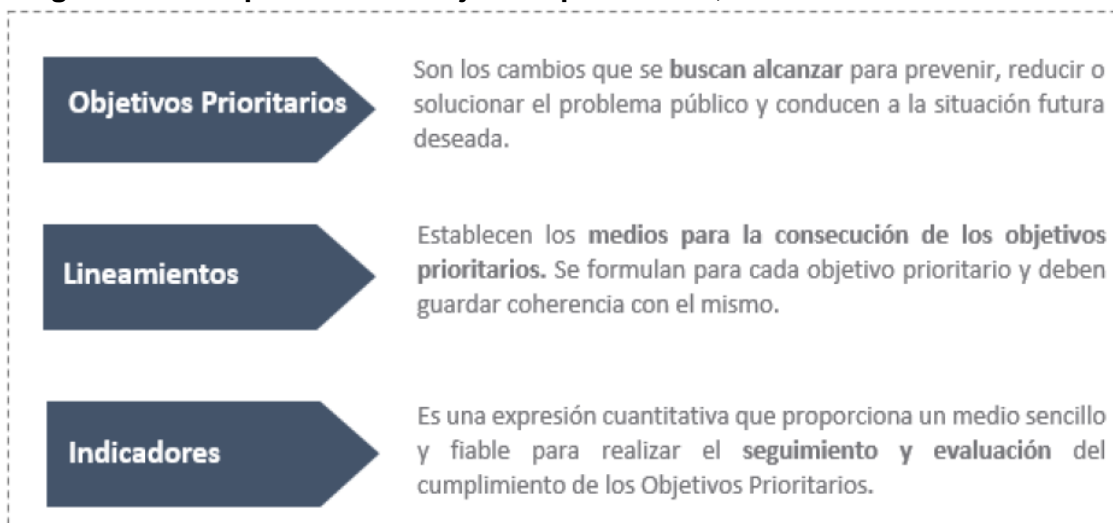
En ese sentido, se destaca que en los talleres de co-diseño y validación participaron entidades del sector público, sector empresarial, sociedad civil, así como los principales gremios del país, a fin de identificar posibles cursos de acción cuya ejecución contribuya con el logro de los Objetivos Prioritarios, sus indicadores asociados y los servicios vinculados. Las sesiones de trabajo se realizaron de manera virtual y se utilizaron herramientas digitales para facilitar la colaboración, validación e intercambio de opiniones.

Adicionalmente a lo anterior, el planteamiento de los objetivos y lineamientos se realiza con base en las pautas previstas en los pasos 5 y 6 de la GUÍA-CEPLAN², los mismos que se presentan en seguida y que se listan en la tabla que se adjunta como **Anexo 2**, denominada *Matriz de Objetivos Prioritarios y lineamientos*.

² “Guía de Políticas Nacionales Actualizada” aprobada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°0030-2023/CEPLAN/PCD.

En efecto, de conformidad con lo antes señalado y según la Guía del CEPLAN, la definición de los Objetivos Prioritarios permite identificar las soluciones para el problema público enunciado, los lineamientos de acción establecen los medios para lograr los objetivos formulados, así como los indicadores permiten realizar el seguimiento y evaluación de la implementación de la política elaborada. Tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Descripción de los objetivos prioritarios, lineamientos e indicadores.



Fuente: "Guía de Políticas Nacionales Actualizada" del CEPLAN

Así, todas las acciones y eventos antes mencionados, no sólo se usaron como insumo para la identificación y formulación de los objetivos prioritarios y sus indicadores, sino también para los lineamientos de acción y sus servicios asociados.

1.3 Definición y Enunciado de los Objetivos Prioritarios y Lineamientos de acción de la política.

Debido al tipo de problema público al que se busca dar solución, la PNILCC, propone atacar las causas directas identificadas en el modelo del problema público y por ende sus efectos, con el objeto de alcanzar la situación futura deseada en el marco de las alternativas de solución planteadas. Además, se han propuesto de forma concreta, por lo que pueden ejecutarse en el plazo que comprende el horizonte temporal de la política (2030).

Así, la presente política nacional dispone de cinco (5) objetivos prioritarios que se enuncian y explican a continuación.

Objetivo Prioritario 1: Incrementar la capacidad de prevención de las entidades públicas frente a la corrupción.

Dado que el papel de la prevención es impedir que los acuerdos de corrupción se materialicen, y por tanto evitar las consecuencias económicas, políticas y sociales que estos acarrearán. La persistencia de los actos de corrupción a pesar de las iniciativas, en cuanto a mecanismos de integridad, transparencia, acceso a la información, fortalecimiento ético, evidencian la reducida capacidad del Estado en la materia.

Por lo antes expuesto, se busca fortalecer la capacidad preventiva del Estado, a través del despliegue de mecanismos, herramientas, instrumentos que permitirán a las entidades públicas identificar riesgos, reducir y mitigar los probables acontecimientos vinculados con actos de corrupción; así como con la construcción de una cultura de integridad transversal en la sociedad. En esa línea, es necesario el desarrollo de un modelo de gestión que obedezca a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional, con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública, permitiendo a las entidades públicas estar preparada y hacer frente a la ocurrencia de los actos de corrupción.

En ese orden de ideas, es pertinente optimizar la capacidad preventiva de las entidades públicas para afrontar los actos de corrupción en las entidades públicas siendo para ello necesario contar con lineamientos sobre la transparencia, acceso a información pública, rendición de cuentas, Gobierno Abierto, entre otras, ya que para que la función pública sea transparente y trazable debe rendir cuentas del cumplimiento de sus objetivos institucionales y del gasto eficiente de los recursos que administra para tales fines.

De otro lado, la capacidad preventiva a nivel macro requiere de mecanismos articulados e integrados que, desde su órgano rector, pueda promover y evaluar, no solo el cumplimiento o la identificación de las brechas sino impulsar la generación de una cultura de integridad de forma sostenida y permanente.

En la dirección antes expuesta va la PNILCC, a través de la ejecución de los siguientes lineamientos de acción:

Lineamiento 1.1: Implementar la función de integridad en las entidades de la administración pública.

El fortalecimiento de la capacidad preventiva en las entidades públicas en materia de corrupción parte de la implementación de la función de integridad. En ese sentido, este lineamiento busca se ejecuten acciones para fortalecer la institucionalidad del enfoque de integridad en las políticas públicas, planes, programas y proyectos de los sectores y gobiernos regionales y locales que permita transversalizar su aplicación de manera uniforme.

Este lineamiento establece que todas las entidades de la administración pública deben orientar sus esfuerzos en asegurar que la función de integridad se desarrolle de manera dedicada y exclusiva. Para tal fin, deberán emitir la normativa interna que la incorpore en la estructura orgánica de la entidad; o defina la en la instancia responsable de ejercerla, conforme a la Directiva N° 001-2019-PCM-SIP. Con ello se busca asegurar la

adecuada implementación de la Función de Integridad, garantizando que la instancia que la ejerza cuente con los recursos necesarios para cumplir con las funciones y un nivel óptimo para coordinar los temas vinculados con esta temática al interior de la entidad.

La Secretaría de Integridad Pública, en su calidad de ente rector de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, brinda la asistencia técnica y emite pautas para definir el arreglo institucional apropiado, de acuerdo a las características de las entidades.

Lineamiento 1.2: Implementar el modelo de integridad conforme al estándar de integridad vigente en las entidades de la administración pública.

Todas las entidades de la administración pública deben implementar el modelo de integridad establecido por la Secretaría de Integridad Pública, asegurando el cumplimiento del estándar de integridad vigente. El modelo de integridad constituye un conjunto de herramientas y mecanismos que las entidades deben implementar para fortalecer y asegurar su capacidad interna preventiva y de sanción frente a la corrupción. La Secretaría de Integridad Pública realiza el seguimiento de la implementación del modelo a través de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, instrumento que mide estandarizadamente los avances en la implementación del modelo de integridad. En ese sentido, todas las entidades de la administración pública deben reportar periódicamente sus avances, a través de la herramienta y conforme al cronograma establecido por la Secretaría de Integridad Pública.

Lineamiento 1.3: Mejorar la calidad de la información que generan las entidades de la administración pública sobre integridad y/o corrupción.

Este lineamiento dispone que las entidades públicas que tengan algún rol o competencia en materia de integridad o lucha contra la corrupción, desde el ámbito preventivo o sancionador, generen información (informes o estudios técnicos) que permita comprender mejor esta problemática. Para su implementación, las entidades públicas que tengan un rol o competencia en materia de integridad o lucha contra la corrupción deberán asegurar la producción de información estadística de calidad que pueda ser aprovechada por las entidades públicas en la identificación de actos de corrupción, de situaciones donde exista conflicto de intereses, áreas de mayor riesgo, efectos e impactos, entre otros

Para la implementación de este lineamiento las entidades deberán coordinar en el marco de la CAN Anticorrupción la formulación de informes o estudios técnicos vinculados con la temática de integridad y lucha contra la corrupción. Dicha coordinación se realizará en el marco de un grupo de trabajo promovido por la Secretaría de Integridad Pública.

Lineamiento 1.4: Fortalecer la capacidad de gestión del órgano que ejerce la función de integridad en las entidades de la administración pública.

El presente lineamiento de acción busca asegurar condiciones apropiadas para que la instancia que ejerza la función de integridad en las entidades de la administración pública cuente con la capacidad de gestión (técnica y operativa); y por ende con la autonomía necesaria que asegure su adecuado desempeño. Esto supone dotar a dichas

instancias de los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones, las cuales deben ser asignados en función a las características de la entidad. De igual forma, se debe asegurar que el personal que labora en la instancia que ejerce la función de integridad cuente con la capacitación necesaria. Es responsabilidad de cada entidad velar por la capacidad técnica del personal que labora en la instancia que ejerce la función de integridad, no obstante, la Secretaría de Integridad Pública en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil desarrollará programas y cursos que permitan generar capacidades en el personal que pertenezca a la instancia que ejerce la función de integridad.

Lineamiento 1.5: Asegurar el cumplimiento de las normas vinculadas a la integridad y lucha contra la corrupción en las entidades de la administración pública.

Con el presente lineamiento se busca asegurar el cumplimiento de las normas afines al enfoque de integridad, tales como control interno, transparencia y acceso a la información pública, rendición de cuentas, gobierno abierto, gestión de intereses, entre otras. Para tal fin, las entidades que ejerzan la rectoría o tengan competencias de seguimiento y monitoreo deberán optimizar sus mecanismos de supervisión, apoyándose en herramientas virtuales estandarizadas y/o interoperables que permitan generar información; asimismo, en caso corresponda, instituir el marco normativo que permita asegurar el adecuado seguimiento y supervisión.

De otro lado, las entidades de la administración pública deberán implementar mecanismos de mejora e incremento del nivel de cumplimiento de la normativa aplicable, entre los mecanismos a adoptarse, se encuentran: i) adecuar el marco normativo interno, estableciendo responsables para cada uno de los temas; ii) capacitar periódicamente al personal designado, de acuerdo a las responsabilidades que tenga, iii) realizar actividades de promoción y difusión, dirigidas a informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la importancia de realizar los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía; iv) generar mecanismos apropiados de participación, procurando aprovechar las tecnologías de la información y comunicación y; v) generar incentivos para que la ciudadanía participe activamente en estos procesos.

Por otro lado, las entidades rectoras que tengan competencias en materia de supervisión deberán implementar o fortalecer los mecanismos que permitan monitorear el adecuado desarrollo de estos procesos.

Objetivo Prioritario 2: Fortalecer el desempeño ético de los funcionarios y servidores públicos.

En el centro del modelo del problema público que busca resolver (o disminuir) la PNILCC, se ha colocado a la persona, pero en su rol de servidor público, ya que como se ha mencionado en el Entregable 1 de la presente política nacional, cualquier estrategia que se adopte para lograr la prevención de la ocurrencia de corrupción en la Administración Pública debe partir de las personas, del “servidor” como célula fundamental de dicho proceso, como testigo pero también como protagonista, como portador e impulsor principal, como factor clave para apuntar en primer orden, al desempeño ético o moral de los servidores públicos, de lo que finalmente partirá la erradicación o disminución de la corrupción en la Administración Pública.

Así y en consistencia con lo señalado, se resalta la posibilidad de producir cambios efectivos y sostenidos en el comportamiento de los servidores públicos, ya que ello supone congregarlos en torno a valores y creencias que contribuyan a generar, efectivamente, valor público y confianza en los ciudadanos. En ese sentido, resulta necesario impulsar una profunda transformación que permita, por un lado, convertir entidades en instituciones que atraigan y conserven a profesionales idóneos y, a la vez, se constituyan en espacios de formación permanente, de manera que se configure un nuevo carácter en los servidores del sector público.

En consecuencia, el objetivo plantea una apuesta por un cambio cultural y transformación de las organizaciones y una pretensión central de esta Política en pro de la integridad y prevención y sanción de la ocurrencia de corrupción³, a través del aseguramiento del adecuado desempeño ético de los servidores públicos.

Con fundamento en lo anterior y como quiera que los lineamientos de acción constituyen los medios a través de los cuales se logrará el objetivo, se formulan los siguientes:

Lineamiento 2.1: Fortalecer las competencias en materia de integridad y lucha contra la corrupción de los funcionarios y servidores de las entidades de la administración pública.

Este lineamiento busca asegurar que todas las entidades de la administración pública realicen de forma permanente actividades de fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos en materia de integridad y lucha contra la corrupción; se entiende por actividades de fortalecimiento de competencias de los servidores públicos, incluyendo los funcionarios de Alta Dirección de las entidades, aquellas actividades de inducción, sensibilización, capacitación, de promoción del desempeño ético de los mismos y de afianzamiento del liderazgo ético, respectivamente. Para tal fin, la Secretaría de Integridad Pública, con la asistencia y asesoramiento de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia del Consejo de Ministros, emitirá los lineamientos, contenidos e instructivos, que faciliten el desarrollo de estas actividades conforme a parámetros y estándares definidos.

Las entidades de la administración pública deberán adecuar los contenidos, según lo dispuesto; deberán ejecutarlos, estableciendo dichas actividades en su Programa de Integridad. Ello será reportado periódicamente a la Secretaría de Integridad Pública, a través de un mecanismo estandarizado para el seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad.

Asimismo, es importante destacar que las actividades de inducción se implementarán y ejecutarán con los servidores que recién ingresan a la entidad, de manera periódica y de conformidad con la metodología y contenidos mínimos en materia de integridad, que defina previamente la SIP. Esta actividad también deberá ser incorporada al Programa de Integridad de la entidad y deberá ser reportada en la forma antes mencionada.

³ “Política Pública de Transparencia, Integridad y no tolerancia con la Corrupción en Bogotá.” Documento Técnico de Soporte. Agosto 2015.

En línea con las ideas anteriores, este lineamiento también incluye el fortalecimiento del liderazgo ético de los funcionarios de alta dirección en el sector público. Para tal fin, la Secretaría de Integridad Pública, en coordinación con la Autoridad Nacional de Servicio Civil, desarrollará un programa especializado de liderazgo ético, que permita **a funcionarios de alta dirección comprender e incorporar en sus discursos los principios del enfoque de integridad; así como** manejar situaciones **críticas** que afecten la integridad institucional.

Lineamiento 2.2: Implementar evaluaciones de desempeño ético a los funcionarios y servidores de las entidades públicas.

El presente lineamiento busca asegurar que en el proceso de evaluación del personal se considere la integridad como una competencia transversal de todos los funcionarios y servidores de la administración pública.

Para su ejecución la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, deberá adoptar los mecanismos necesarios para que el desempeño ético sea considerado como una competencia transversal.

Este lineamiento apunta a asegurar la medición y evaluación de servidores públicos conforme a criterios que permitan medir su desempeño ético. Para tal fin, la Secretaría de Integridad Pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ejecutarán de forma periódica evaluaciones a nivel nacional sobre el desempeño ético. Dichas evaluaciones medirán la capacidad para identificar, gestionar y resolver riesgos y problemas éticos en el ejercicio de la función y en su organización, de manera que intervenga oportunamente para evitar la materialización de prácticas cuestionables, inconductas funcionales o posibles delitos contra la administración pública.

Lineamiento 2.3: Asegurar la vinculación entre los valores organizacionales y los procesos institucionales en las entidades de la administración pública.

Con este lineamiento se busca asegurar la correspondencia entre los valores organizacionales y los objetivos institucionales, procesos y actividades que desarrollan las entidades de la administración pública. Previamente, la Presidencia del Consejo de Ministros definirá un **“Catálogo de Valores Organizacionales”**, a fin que las entidades identifiquen y seleccionen aquellos que se relacionen directamente con su misión, el logro de ésta y el de sus objetivos institucionales.

Para ello, las entidades deberán hacer un análisis de consistencia y alineación entre los valores organizacionales definidos y aprobados en el mencionado **“Catálogo de Valores Organizacionales”** y sus procesos misionales y de soporte, a efectos de verificar la vinculación directa de dichos procesos con los valores organizacionales. En síntesis, con dicho análisis se apunta a verificar y corroborar la debida alineación entre sus valores y los procesos, y si finalmente resulta del análisis realizado, la inconsistencia entre los mismos, las entidades deberán reformular sus procesos institucionales hasta lograr que éstos se desarrollen de manera coherente con los valores organizacionales definidos.

Se busca que esta alineación entre valores y procesos, se mejore la calidad, la efectividad y la eficiencia de la formación profesional y continua en materia de integridad,

ética y lucha contra la corrupción, así como se incorpore el enfoque de integridad en la gestión, tanto en los procesos internos como en aquellos que buscan satisfacer necesidades ciudadanas.

Lineamiento 2.4: Asegurar el cumplimiento de requisitos de idoneidad técnica y moral de los servidores y funcionarios públicos independientemente de su régimen laboral o contractual.

La intervención del Estado para promover la integridad del funcionario y servidor público debe realizarse desde la programación de su ingreso a la función pública, previendo que en la selección se consideren estándares de idoneidad técnica y moral que permitan asegurar una actuación íntegra por parte del nuevo servidor civil. En diversas ocasiones, personas con graves cuestionamientos o sin la experiencia profesional o técnica suficiente ingresan a posiciones privilegiadas o con capacidad de decisión, poniendo en riesgo el adecuado ejercicio de la función pública, sea por su impericia, inexperiencia o falta de preparación, o porque sus antecedentes ligados a presuntas inconductas en el sector público o privado pueden representar un riesgo en la administración pública.

Para evitar tales situaciones, se emitió la Ley N°31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y el ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción. En el marco de esta norma, el Estado debe hacer una revisión de atributos específicos de las personas que postulan a cargos de alto nivel, a fin de actuar como filtros en la selección.

En ese sentido, con este lineamiento se pretende reducir el riesgo referido al ingreso de personal inexperto, a nivel técnico y/o profesional, ingrese a la función pública.

Objetivo Prioritario 3: Incrementar la participación del sector empresarial, la academia y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción.

La lucha contra la corrupción representa un desafío complejo para la sociedad en su conjunto, es una problemática social que ha desbordado la capacidad operativa del Estado y se necesita del concurso de otros actores que desde distintos ámbitos puedan contribuir con la solución del problema. Si bien se entiende que la responsabilidad de combatir el problema parte del aparato estatal, promover la participación de actores clave como el sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en general, representa una estrategia de especial relevancia.

En específico lo que se busca con la incorporación de estos actores, es el fomento e impulso de una cultura de integridad en la sociedad peruana, que en definitiva impacte y contribuya a lograr la buena marcha de la gestión pública. En ese orden de ideas, se busca que las empresas implementen programas de cumplimiento (compliance), la sociedad civil se mantenga vigilante y ejerza el control social, la academia genere estudios e investigaciones sobre la materia que permitan posicionar el tema y encontrar respuestas desde este espacio y finalmente, que la ciudadanía reduzca sus niveles de tolerancia y se comprometa en la lucha de este flagelo.

En consecuencia, con este objetivo prioritario se pretende mostrar al sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en general, la determinación y voluntad de las autoridades y de las instituciones públicas para la erradicación de la corrupción en la gestión pública, para generar confianza en la sociedad y, por ende, credibilidad en el sistema y sus instituciones. Para la generación de la mencionada confianza y credibilidad, además es fundamental ir articulando e integrando los intereses de todos los sectores de la sociedad, construyendo una alianza político – social en la lucha contra la corrupción.

El incremento de la participación en la lucha contra la corrupción genera sinergias y consensos que permiten mantener en agenda el debate y la capacidad de propuesta para atender las causas que dan paso a la corrupción, evitando con ello solo reaccionar frente a escándalos de corrupción.

Lineamiento 3.1: Fortalecer la capacidad de la sociedad civil en el ejercicio del control y vigilancia de las entidades de la administración pública.

Este lineamiento busca asegurar la participación de la sociedad civil y la ciudadanía en la lucha contra la corrupción, a través de las actividades de veeduría y control social. Para tal fin, las entidades deberán impulsar el desarrollo de estas actividades, asegurando que se cumpla con el marco normativo correspondiente, y que se realicen de manera organizada e informada. Este lineamiento está dirigido específicamente a las entidades del nivel regional y local; no obstante, aplica para todas las entidades de la administración pública, en lo que corresponda. Para cumplir con este lineamiento, las entidades deberán ejecutar tres tipos de acciones: i) De organización interna: adoptar disposiciones internas que establezcan los espacios de control social, especialmente en las actividades y/o servicios dirigidos a la ciudadanía; ii) De promoción y sensibilización: ejecutar campañas para incentivar el desarrollo de actividades de veeduría y control social; y iii) De fortalecimiento y capacitación: desarrollar capacidades en los grupos de la sociedad civil y ciudadanía en general, a fin de que puedan ejercer las actividades de veeduría y control social en óptimas condiciones.

Lineamiento 3.2: Incrementar la implementación de modelos de cumplimiento (compliance) y prevención de la corrupción nacional y transnacional en el sector privado.

Este lineamiento busca potenciar la implementación de los modelos de cumplimiento y de prevención dentro de las organizaciones del sector privado, a fin de evitar o reducir la ocurrencia de actos de corrupción cuando estas operan y se vinculan con el sector público, tanto en el ámbito nacional como en el transnacional. Para tal fin, las entidades que representan al sector privado en el marco de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción deberán suscribir un compromiso para impulsar la implementación de modelos de cumplimiento, de prevención u otro vinculados con los temas de prevención y lucha contra la corrupción como, el ISO 37001, Sistema de Gestión Antisoborno. En ese sentido deberán informar de manera anual las acciones adoptadas y resultados obtenidos, conforme a los compromisos asumidos en el marco de la Comisión.

Las entidades del sector privado implementarán los modelos de cumplimiento, de prevención de la corrupción u otros sistemas, como el ISO 37001, Sistema de Gestión

Antisoborno, de acuerdo con su dimensión, complejidad y funcionamiento de la organización.

Lineamiento 3.3: Implementar campañas comunicacionales masivas de promoción de una cultura de valores en las entidades de la administración pública.

Este lineamiento busca difundir los beneficios de instaurar una cultura de valores en las entidades públicas, y en definitiva, en la sociedad, mediante la comunicación sostenida a través de medios masivos, tales como radio, televisión, redes sociales.

Para el desarrollo de este lineamiento la Secretaría de Integridad Pública con la asistencia y el asesoramiento de la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia del Consejo de Ministros, presentará en el marco de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, una estrategia de comunicación que defina los mensajes, contenidos centrales, y los medios a través de comunicación.

De otro lado, todas las entidades de la administración pública deberán implementar, en lo que corresponda, la estrategia diseñada, facilitando, entre otros, sus redes sociales oficiales para la difusión de los contenidos. Esta actividad deberá ser incorporada al Programa de Integridad de la entidad y deberá ser reportada a la Secretaría de Integridad Pública a través de un mecanismo estandarizado para el seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad.

Lineamiento 3.4: Implementar la competencia de integridad como meta de aprendizaje en los colegios de educación secundaria, los institutos técnicos y las universidades.

Este lineamiento busca asegurar que desde los centros educativos se empiecen a impartir temas vinculados con los estándares de integridad que deben advertir quienes ejercen la función pública. Para ello, el Ministerio de Educación deberá emitir las disposiciones que correspondan, a fin de incorporar, como meta de aprendizaje en los últimos años de educación secundaria, técnica y superior los aspectos más importantes de la función pública, específicamente, los referidos a los principales estándares de integridad. Dichas disposiciones, según corresponda, deberán ser incorporadas por los centros educativos a nivel nacional, debiendo, el Ministerio de Educación, asegurar un mecanismo de seguimiento y monitoreo apropiado, a efectos de reportar el avance de esta actividad.

Objetivo Prioritario 4: Incrementar la capacidad de sanción frente a los actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en la vía penal y administrativa en las entidades de la administración pública.

Para incrementar la capacidad sancionadora del Estado, ya sea en vía administrativa para los casos de inconductas funcionales vinculadas a actos de corrupción, como en vía judicial por delitos de corrupción, requiere fortalecer a los órganos responsables y facilitar las dinámicas propias de los ámbitos correspondientes (administrativo y/o judicial) para asegurar las sanciones finales y efectivas.

En ese sentido, debe señalarse que la capacidad sancionadora se ve impactada por muchos aspectos, entre los cuales se encuentra el manejo de la información para iniciar la tramitación correspondiente, tendente a la investigación del acto en cuestión; así, se resalta la importancia de las denuncias, ya que ello permite iniciar el proceso tendente al esclarecimiento y/o sanción del acto denunciado; por ende, resulta obvio que la no disposición a denunciar, limita la capacidad del Estado para evitar la impunidad en la comisión de esta clase de actos. Esto puede aplicarse, tanto en la vía administrativa como en la vía judicial.

Asimismo, se destaca que antes de llegar a la etapa de sanción, todo expediente que se tramite debido a la presunta comisión de un acto de corrupción, debe verse precedido por una investigación, y en la mayoría de los casos, por una labor de detección del órgano correspondiente. En ese orden de fases, se apunta siempre a la sanción de un acto de corrupción o de una conducta funcional, si es en vía administrativa. No puede disponerse de capacidad sancionadora, sin que todos los involucrados en esa cadena de acciones y actividades, posean una gestión fuerte y consolidada, que les permita, además, articularse con el resto de los involucrados para la lucha contra la corrupción.

Por lo antes expuesto, es que se impone la formulación de estrategias más específicas que contribuyan al logro del objetivo; para ello se formulan los siguientes lineamientos de acción:

Lineamiento 4.1: Fortalecer los mecanismos de protección al denunciante por actos de corrupción en el ámbito penal y administrativo en las entidades de la administración pública.

Para fortalecer los mecanismos de protección al denunciante, las entidades aprobarán o adecuarán, según corresponda, su normativa interna, a efectos de establecer el procedimiento correspondiente para su otorgamiento. Las entidades de la administración pública deberán desarrollar las acciones de capacitaciones, sensibilización y de comunicación necesarias para masificar el uso de la Plataforma. Asimismo, deberán realizar las acciones de seguimiento y monitoreo, conforme a las pautas establecidas por la Secretaría de Integridad Pública.

Lineamiento 4.2: Fortalecer la gestión de denuncias de actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en las entidades de la administración pública.

Este lineamiento busca promover la denuncia ciudadana de actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética. Para ello, las entidades de la administración pública deberán implementar la Plataforma de Atención de Denuncias del Ciudadano, dispuesta por la Secretaría de Integridad Pública.

La Secretaría de Integridad Pública es responsable de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, y en ese sentido, coordina con las entidades el proceso de implementación y emite las disposiciones necesarias para asegurar su adecuada implementación y monitoreo.

Asimismo, las entidades de la administración pública deberán implementar los mecanismos que incentiven la presentación de las denuncias por actos de corrupción y

faltas contrarias a la ética, dirigidos tanto a la ciudadanía como a los propios funcionarios y servidores públicos, conforme al marco legal sobre la materia.

Lineamiento 4.3: Fortalecer la capacidad de los órganos a cargo de los procesos disciplinarios y administrativos sancionadores en las entidades de la administración pública.

Este lineamiento busca asegurar la capacidad operativa de los órganos a cargo de los procesos disciplinarios y administrativos sancionadores en la administración pública.

Para tal fin, las entidades de la administración pública, deberán realizar un informe de la situación actual del órgano a cargo de los procesos disciplinarios y administrativos sancionadores. Dicho informe deberá contener, entre otros, la cantidad de personal asignado al proceso (en exclusividad o en adición a su cargo), el perfil profesional del personal (experiencia y formación), tipo de contratación, el número de casos que se presentan en la entidad, tiempo de demora para concluir los procesos, cantidad de sancionados o absueltos, a efectos evaluar si los recursos con los que disponen los órganos se corresponden con la carga de los mismos. De otro lado, se deberá fortalecer a dicho órgano, asegurando que se cuente con un marco normativo apropiado que garantice su autonomía y personal calificado para llevar a cabo investigaciones internas adecuadas para asesorar a los órganos sancionadores.

Lineamiento 4.4: Fortalecer el marco normativo en materia de recuperación de activos y soborno transnacional.

Este lineamiento busca que el Estado peruano fortalezca el marco normativo nacional en materia de recuperación de activos, soborno transnacional, asistencia y cooperación judicial internacional, incorporando estándares internacionales en temas vinculados con la lucha contra la corrupción, específicamente, en materia de recuperación de activos, soborno transnacional, asistencia y cooperación judicial internacional para la lucha contra la corrupción.

Para tal fin, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en coordinación con la Fiscalía de la Nación - Autoridad Central de Cooperación Judicial y Asistencia Judicial, el Poder Judicial, la Procuraduría General del Estado y el Ministerio de Relaciones Exteriores, deberá presentar ante la CAN Anticorrupción, un informe que contenga las principales actividades a ejecutar y las metas programadas; y otro, de las actividades ejecutadas y metas alcanzadas correspondiente al informe del año anterior.

Lineamiento 4.5: Fortalecer la capacidad de investigación y sanción de los órganos vinculados al sistema de justicia penal anticorrupción.

Este lineamiento busca fortalecer la capacidad de investigación y sanción de las entidades que conforman el Sistema de Justicia Penal Anticorrupción, asegurando que cuenten con los recursos suficientes (recursos humanos, materiales y financieros) para la ejecución de las actividades de investigación y sanción de los delitos de corrupción por parte de las entidades públicas.

Para tal fin, las entidades que conforman el Sistema de Justicia Penal Anticorrupción, a través de sus máximos representantes en el Poder Judicial, el Ministerio Público y la

Procuraduría General del Estado, deberán elaborar planes operativos específicos con la asesoría del CEPLAN y del MEF, a fin de plantearse metas y definir los recursos necesarios que permitan cumplir con sus funciones.

Lineamiento 4.6: Asegurar la idoneidad técnica y moral de jueces, fiscales y demás operadores del sistema de justicia penal anticorrupción.

Con la presente acción, se busca asegurar la idoneidad técnica y moral de los jueces, fiscales y demás operadores del sistema de justicia penal anticorrupción sean personas idóneas. Para tal fin, la Junta Nacional de Justicia debe considerar lo establecido en los perfiles específicos y especializados para el nombramiento de jueces y fiscales, así como los criterios de evaluación para casos complejos relacionados con los casos de corrupción. De otro lado, también debe proponer y recomendar a las máximas autoridades cuáles deben ser los perfiles para los puestos de encargatura para jueces y fiscales en diferentes niveles.

Objetivo Prioritario 5: Mejorar la articulación entre las entidades públicas que conforman la cadena valor anticorrupción.

El Objetivo Prioritario plantea como norte asegurar el adecuado funcionamiento de espacios de articulación y así como generar mecanismos que fortalezcan la coordinación entre los organismos e instituciones vinculadas con la prevención y sanción de actos de corrupción, las cuales conforman la cadena de valor. Dicha articulación debe estar centrada en el fortalecimiento de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción – CAN Anticorrupción, las comisiones regionales anticorrupción y la creación de un Sistema Nacional de Integridad.

En relación a la CAN Anticorrupción, este es un espacio articulación conformado por entidades públicas, del sector privado y la sociedad civil, que coordinan acciones y proponen políticas públicas de corto, mediano, y largo plazo en materia de integridad y lucha contra la corrupción, conforme a su ley de creación, Ley N° 29976. Entre las entidades públicas que la conforman, se encuentran los titulares de: la Presidencia del Consejo de Ministros, el Congreso de la Republica, el Poder Judicial, el Ministerio Publico, la Contraloría General de la Republica, la Defensoría del Pueblo, entre otros.

A nivel territorial, se han conformado comisiones regionales anticorrupción, como espacios de coordinación regional, conformados por instancias descentralizadas de las entidades que conforman la CAN Anticorrupción. Las comisiones regionales anticorrupción, en línea con la comisión nacional, articulan esfuerzos, coordina acciones y proponen medidas en el ámbito de su circunscripción.

Asimismo, se busca la creación de un Sistema Nacional de Integridad, que delimite responsabilidades, roles y competencias de las entidades que conforman la cadena de valor anticorrupción, a fin de fortalecer la institucionalidad, líneas de coordinación. No obstante, en tanto se materializa la creación del sistema se debe buscar que las entidades que tienen roles y competencias en materia integridad y lucha contra la corrupción articulen en el marco de la CAN Anticorrupción.

Por último, se pasa a la formulación de las acciones específicas que permiten el logro

del objetivo; para ello se formulan los siguientes lineamientos de acción:

Lineamiento 5.1: Implementar el Sistema Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción en la administración pública.

Este lineamiento apunta a la aprobación e implementación del Sistema Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción en las entidades de la administración pública, especialmente en aquellas vinculadas con la prevención y sanción de la corrupción, a fin de fortalecerlas. La adopción del enfoque de integridad en nuestro país implica abordar diversos componentes asociados a la prevención de la corrupción pero que actualmente son asumidos por diversas entidades de forma paralela (ética, control interno, transparencia, acceso a la información, entre otros), en tal medida la implementación del Sistema Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción permitirá aglutinar los actuales esfuerzos de manera más adecuada, ordenada y lógica orientados a la prevención de la corrupción.

Este lineamiento busca implementar un sistema que articule los distintos mecanismos y herramientas que implementan las entidades para la identificación, análisis, y gestión de los riesgos, estableciendo un sistema con parámetros y normas comunes a todas las entidades de la administración pública. Si bien las entidades tienen características y dinámicas propias, también es cierto que existen procesos claves que son transversales en cada una de ellas (selección de personal, contratación de bienes y servicios, entre otros) sobre los cuales puede impulsarse un sistema articulado para la identificación y gestión de riesgos comunes, de tal manera que pueda ser de utilidad para gran parte de la administración pública.

Lineamiento 5.2: Garantizar la gestión interoperable de los sistemas de información en materia de integridad y lucha contra la corrupción de las entidades públicas vinculadas con la prevención y sanción de la corrupción.

Este lineamiento busca lograr una articulación entre las entidades públicas, a nivel de los sistemas de información, estableciendo marcos normativos y de política pública, para el desarrollo de sistemas de información que interoperen y permitan el uso estratégico de la información que se produce. La complejidad de la corrupción ha llevado a la necesidad de que se establezcan múltiples actores que abordan e impulsan diversos ámbitos de la prevención y sanción de la corrupción (Poder Judicial, Ministerio Público, Secretaría de Integridad Pública, Contraloría General de la República, Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información, entre otros), siendo que la información que generan debe ser compartida y gestionada de manera interoperable, lo que permitirá la adopción de medidas o acciones sustentadas en análisis o diagnósticos realizados por las propias entidades.

Lineamiento 5.3: Asegurar el adecuado funcionamiento de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y de las comisiones regionales anticorrupción.

Este lineamiento busca afianzar los espacios de articulación interinstitucional de alcance nacional y regional en materia anticorrupción e integridad que permitan a los actores claves reunirse y adoptar acuerdos para dicho objetivo. Para tal fin, debe fortalecer el trabajo de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, logrando una mayor participación

de sus miembros, estableciendo grupos de trabajo que coordinen y articulen los temas y asegurando los recursos apropiados de la instancia que ejerza la coordinación general. De otro lado, se debe fortalecer a las comisiones regionales, asegurando que cuenten con: i) secretarías técnicas con personal calificado, ii) recursos apropiados para el desarrollo de sus actividades; iii) canales de coordinación apropiados con la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.

Lineamiento 5.4: Asegurar la coordinación interinstitucional entre entidades con roles específicos en el proceso de implementación y seguimiento del modelo de integridad

En este lineamiento se busca asegurar la coordinación y articulación entre las entidades que tiene roles y competencias específicos desde la prevención y sanción que se vinculan con la implementación del modelo de integridad. Muchas veces las entidades al ejercer sus rectorías, establecen mecanismos y herramientas vinculados con los temas del modelo de integridad, sin tomar en cuenta que otras entidades también lo vienen haciendo como parte del ejercicio de su rectoría. Esto genera ineficiencias, duplicidad y confusión en el trabajo que las entidades deben realizar. Por ejemplo, cuando se establecen las matrices de riesgos, existen distintas exigencias por parte de entidades rectoras como la Contraloría General de la República, la Secretaría de Integridad Pública, el Órgano Supervisor de las Contrataciones con el Estado, lo cual incide negativamente en el trabajo de las entidades.

2. INDICADORES POR OBJETIVO.

Los indicadores de medición para la PNILCC fueron identificados y formulados considerando las sugerencias metodológicas previstas en la Guía de Políticas Nacionales del CEPLAN, en la Guía para la elaboración de Indicadores de políticas nacionales y planes estratégicos del mismo organismo, con la finalidad de disponer de información respecto de los niveles de cumplimiento de los objetivos prioritarios de la política, que permitirá conocer los avances realizados en la disminución de la brecha existente.

En línea con lo anterior, es importante destacar que los indicadores formulados para la política han sido construidos considerando una vinculación directa con el objetivo, y permitirán determinar el cumplimiento de los resultados esperados, a niveles de intermedios y finales, apuntando con ello a contribuir con los mismos a los objetivos nacionales del país. En ese sentido, la caracterización de los indicadores construidos se presenta en el **Anexo 3** del presente Entregable.

ANEXO 1

PRINCIPALES HALLAZGOS Y ACCIONES PROPUESTAS EN LOS TALLERES DE VALIDACIÓN DE OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

I. ANTECEDENTES

Adecuación del proceso de elaboración / actualización de las políticas nacionales a las disposiciones emitidas por el CEPLAN, a partir de la emisión del DS. N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento de las Políticas Nacionales; así, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN dispuso que las políticas nacionales pasen por un proceso de actualización guiado por dicha institución (segunda disposición complementaria), con la finalidad de adecuarse a la nueva metodología y disposiciones sobre la materia.

En ese sentido, la Secretaría de Integridad Pública (SIP), en su calidad de ente rector de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (art. 8, DS N° 042-2018-PCM), inició el proceso de actualización de la Política, en el marco del Reglamento vigente, adecuando la información pertinente, de acuerdo a la data reciente e informes y estudios sobre la temática.

A los fines expuestos, la SIP anunció la programación de los Talleres de validación, durante la sesión 38° de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (agosto 2021), en la que también la SIP presentó el estado situacional del proceso de actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (PNILCC), indicando un cronograma tentativo de los talleres de validación. Posteriormente, el cronograma fue actualizado, conforme a las sugerencias formuladas en dicha sesión, a efectos de lograr una amplia participación de todas las entidades que integran la comisión.

Dichas sesiones de validación se llevaron a cabo entre el 12 y el 19 de noviembre del 2021.

II. DESARROLLO DE LAS SESIONES DE VALIDACIÓN.

Con el propósito de asegurar que la actualización de la PNILCC resulte de un proceso ampliamente participativo, la SIP organizó un programa de sesiones colaborativas para la validación de objetivos prioritarios y sus lineamientos. Las sesiones de validación se realizaron entre el 12 y 19 de noviembre del 2021 con participación de cerca de 150 funcionarios, servidores públicos y especialistas en materia de integridad y lucha contra la corrupción de diversas entidades públicas; así como representantes de instituciones del sector privado y la sociedad civil.

2.1 Sesión Introductoria

La primera sesión del 12 de noviembre de 2021 tuvo como propósito explicar a los participantes el proceso de actualización de una política nacional e informar sobre el estado situacional de la PNILCC en el marco de dicho proceso. Asimismo, se explicaron los contenidos principales de la propuesta, entre otros: i) un balance de la ejecución de la política nacional vigente; ii) la descripción y enunciación del problema público; iii) su estructuración, identificación de causas y efectos; así como iv) la estrategia de intervención, a nivel de objetivos prioritarios.

Entre el 15 y el 19 de noviembre se desarrollaron las sesiones colaborativas con los representantes de las entidades públicas, sector privado y sociedad civil. En cada sesión se abordó un objetivo prioritario de la Política conforme se precisa en el siguiente cuadro:

Objetivos Prioritarios de la PNILCC	Fecha
OP N° 1: Fortalecer la capacidad de prevención de la corrupción en las entidades públicas.	15/11/2021
OP N° 2 Promover la cultura de integridad de los funcionarios y servidores públicos.	16/11/2021
OP N° 3: Fomentar la participación del sector empresarial, academia, sociedad civil y ciudadanía.	17/11/2021
OP N° 4: Fortalecer la capacidad sancionadora frente a la corrupción en el ámbito administrativo y penal.	18/11/2021
OP N° 5 Fortalecer la articulación entre instituciones vinculadas con la prevención y sanción.	19/11/2021

2.2 Sesiones de validación por objetivos y Lineamientos

El esquema de trabajo de las sesiones colaborativas tuvo dos partes. **La primera sección** tuvo como finalidad presentar el objetivo y los lineamientos propuestos, dando cuenta de: i) la relevancia del objetivo; ii) el sentido del objetivo; iii) la implementación del objetivo; vi) su vinculación con la política nacional vigente; y) los lineamientos correspondientes.

La segunda sección se llevó a cabo a través de la conformación de mesas de trabajo, de manera que los participantes pudieran realizar sus aportes y comentarios al objetivo y sus lineamientos. El propósito de trabajar en las mesas fue lograr una mayor participación de los asistentes. En cada sesión se formaron cuatro mesas de trabajo con el encargo de analizar el objetivo y dos de los lineamientos propuestos. Para orientar el debate y la discusión se formularon las siguientes preguntas:

A nivel de objetivos:

- ¿Está usted de acuerdo con la inclusión de este Objetivo Prioritario, por qué?
- ¿Qué elementos debería incluir la descripción de este objetivo?

A nivel de lineamientos:

- ¿Está de acuerdo con la finalidad y/o redacción del Lineamiento? de no ser completamente satisfactorio, indique qué aspectos debería precisar en su redacción
- ¿Qué aspectos deberían considerarse en la descripción del Lineamiento para asegurar su eficacia?

Los participantes plasmaron sus aportes en una plataforma (Stikies.io) lo que facilitó el recojo y sistematización de la retroalimentación, generando un registro de comentarios que posteriormente fueron analizados por el equipo de la SIP. Luego de registrar los comentarios de los participantes se promovió un espacio de intercambio de ideas para que todos pudieran reflexionar y opinar en torno a los comentarios registrados en la plataforma. Así se desarrollaron los cinco días de sesiones colaborativas.

III. HALLAZGOS Y VALIDACIONES RESULTANTES DE LAS SESIONES DE VALIDACIÓN.

Culminadas las sesiones colaborativas, el equipo de la SIP realizó la sistematización y revisión de las recomendaciones, sugerencias y reflexiones, evaluando la manera de incluirla en el documento final de la política y también, corroborando que las mismas ya estuvieran incluidas en la propuesta preliminar de objetivos prioritarios y lineamientos de acción asociados.

Para ello, cada experto temático de la SIP se hizo cargo de un objetivo presentado durante los talleres, clasificando las recomendaciones formuladas a su objetivo y lineamientos. Dicho trabajo culminó con una reunión final de trabajo para definir la propuesta final de objetivos prioritarios y lineamientos de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en actualización.

En ese sentido, se muestran los resultados de la sistematización de las recomendaciones, sugerencias y reflexiones formuladas durante las sesiones de validación realizadas; sobre las que finalmente se construyó la propuesta final de Objetivos Prioritarios y sus respectivos lineamientos de acción.

3.1 Objetivo Prioritario 1. “Incrementar la capacidad de prevención de las entidades públicas frente a la corrupción”.

Se presentan los principales hallazgos identificados para el **Objetivo Prioritario 1 y los lineamientos de acción** asociados compartidos, a saber:

1. La prevención de la corrupción es responsabilidad de todos los funcionarios.
2. Establecer políticas por parte del Estado, para realizar acciones que permitan prevenir los actos de corrupción en las entidades públicas.
3. Garantizar que las entidades cuenten con las capacidades que les permitan prevenir la corrupción.
4. Implementar acciones, herramientas y estrategias que permitan prevenir estos actos de corrupción desde la particularidad de cada entidad, promoviendo una cultura de integridad con compromiso de la Alta Dirección.
5. Importante prevenir la corrupción y no solo sancionarla, para ello debe concientizar se al personal desde el ingreso y permanentemente los temas integridad y ética.
6. Fortalecer la capacidad preventiva de las entidades públicas, porque permite reducir el impacto y la probabilidad de ocurrencia de actos de corrupción. Asimismo, genera confianza en la ciudadanía y el compromiso de los servidores con la lucha contra la corrupción.
7. Las entidades deben tener un compromiso con enfoque preventivo frente los actos de corrupción, a fin de reducir el impacto que estos ocasionan.
8. Observatorios anticorrupción, responsables de desarrollar los informes, estudios y encuestas y/o sistematizar la información producida.
9. Al ingresar el personal a la Administración pública deben recibir una charla obligatoria de inducción de integridad.
10. Las entidades deben producir y sistematizar datos e información con determinados estándares de calidad. Y que se publiquen para que puedan ser usados por cualquier persona interesada.
11. Dentro del SCI se identifican los riesgos y se determinan medidas correctivas para prevenir la ocurrencia de hechos de corrupción, debe hacer énfasis en los temas de género, poblaciones vulnerables, etc.
12. Fortalecimiento de capacidades de los funcionarios públicos en temas de integridad y prevención de actos de corrupción.
13. Subrayar el aspecto de la difusión o publicidad que se le brinde a dichos estudios, informes, o encuestas.
14. Difusión de estudios y cómo se puede compartir los controles que se vienen aplicando para los riesgos de corrupción en las entidades de la administración pública.
15. Mayor capacitación al personal que está involucrado en el tema de Integridad / riesgos.
16. Desarrollo de lineamientos de integridad (dentro de ello está el tema de corrupción) en la que se identifique y señale mediante un mapeo las zonas críticas o con mayor riesgos en las entidades públicas.
17. Impulsar la implementación del Sistema de Control Interno en las entidades de la administración pública, con enfoque de género, diversidad y poblaciones vulnerables.
18. Generar acciones a través de la identificación de casos frecuentes de corrupción que permitan identificar las problemáticas, sensibilizar a los funcionarios en estos

temas recurrentes de corrupción que se presentan en las entidades públicas en forma recurrentes.

19. Desarrollar lineamientos en base al análisis de informes o estudios sobre integridad y/o corrupción que identifiquen causas, zonas de mayor riesgo, diferenciando impactos por género y/o grupos vulnerables, en entidades de la administración pública.
20. Asegurar el diseño e implementación de políticas públicas de prevención de corrupción basadas en evidencia, asegurando el enfoque territorial y la pertinencia cultural.
21. Compromiso de la alta dirección.
22. Generar información sobre el estado situacional relacionado a la corrupción y elaborar herramientas y lineamientos en la materia.
23. Fortalecer las capacidades técnicas de los responsables de la función de integridad en las entidades de la administración pública.
24. Las capacidades y el fortalecimiento del equipo encargado de las funciones de Integridad en las entidades públicas, debe ser prioritario, ya que el equipo de integridad debe ser ejemplo y debe capacitar en todo momento al resto de los servidores de su institución
25. Fortalecer las capacidades de los servidores a todo nivel de las instituciones en temas de corrupción ya que ésta, también está a todo nivel.
26. Dotar de capacidad operativa, ya que sin ésta no se puede desarrollar las acciones de integridad de manera oportuna para la prevención de la corrupción.
27. Desarrollar un perfil técnico de los profesionales encargados.
28. Las capacidades técnicas van más allá de la generación de capacidades cognitivas, deben incluir elementos que fortalezcan la institucionalidad de la lucha contra la corrupción, tales como equipamiento, personal idóneo y suficiente, documentos internos, espacios institucionalizados, etc.
29. Fortalecer los conocimientos técnicos del equipo encargado de la función de integridad para orientar al resto del personal.
30. Desarrollar capacidades técnicas de los responsables de la función de integridad en las entidades de la administración pública.
31. Fortalecimiento de las oficinas de integridad en las instituciones públicas y premiar a los servidores y funcionarios que han tenido buenas prácticas contra la corrupción y que ello se considere en su ascenso u otros contratos en la administración Pública.
32. Definir los puestos de los servidores civiles. Considerar en los perfiles, requisitos adicionales como no tener procesos legales, o investigaciones relacionadas. Antecedentes en general.
33. Incentivos al equipo de integridad por cumplir con las capacitaciones.
34. Hacer campañas de inducción en los servidores públicos respecto a temas de integridad.
35. Potenciar las condiciones, procesos y herramientas que permitirán mitigar y/o modificar el contexto y situaciones que propician comportamientos y actos de corrupción en las entidades públicas.
36. Potenciar la capacidad preventiva del sector público en general, mediante capacitaciones permanentes en integridad y ética pública, promoción de mensajes mediante redes sociales sobre la misma materia, campañas y toda acción que sirva para prevenir, formar y/o fomentar en materia de integridad a los servidores públicos.

37. Cambio cultural, de hábitos, y ello pasa por un énfasis en la prevención.
38. Generación de la capacidad como punto de inicio o de partida y luego la capacidad de fortalecerla y adicionalmente, de garantizar que sea permanente en el tiempo.
39. Potenciar las condiciones para la prevención, incorporar elementos culturales, no solo de la entidad, sino también, del contexto social, pues es allí donde se expresan y consolidan estos comportamientos y hábitos que después se manifiestan en los riesgos de corrupción presentes en las entidades públicas.
40. Un elemento de la gestión de riesgos, es identificar espacios vulnerables vinculados con los objetivos misionales de cada Entidad.
41. Identificación de los espacios vulnerables que conllevan a la realización de acciones ligadas a la corrupción.
42. Empoderamiento de los órganos o instancias que desempeñan la función de integridad y, al mismo tiempo, generar sinergia interinstitucional.
43. Fortalecer la capacidad de prevención y prevención de la corrupción y las faltas a la integridad en las entidades públicas. (El tema de integridad habría que hacerlo más visible).
44. Optimizar mecanismos no termina de ser suficiente para fortalecer capacidades, pues éstas implican otros elementos como aspectos culturales, así como tipos y niveles de interacción, dentro de las entidades y fuera de ellas.
45. Elaboración de guías para estandarizar procedimientos.
46. Considerar protocolos y/o guías que deben establecer su ámbito de intervención y delimitación de funciones en relación a las secretarías técnicas y responsables de transparencia.
47. Campaña de difusión del estándar de integridad en los 3 niveles de gobierno.
48. Desarrollar instrumentos, guías, orientaciones que respondan a distintas realidades, contextos.
49. Incorporar el SEMÁFORO NACIONAL DE RIESGO DE CORRUPCIÓN para medir de manera mensual el avance
50. Mecanismos simplificados sobre denuncias internas o externas de posibles casos de corrupción.
51. Mecanismos de reconocimiento para acciones de los servidores públicos que fortalezcan la honestidad y el servicio transparente a los ciudadanos
52. Coordinar de manera eficaz con Contraloría y Fiscalía de ser el caso.
53. Hacer públicas las denuncias corroboradas de casos de corrupción.
54. Crear un portal que recuerde los antecedentes e historia de los casos más relevantes de corrupción en el país y llevarlo a los colegios.
55. Fortalecer la transparencia de las actuaciones de los servidores públicos y mecanismos de identificación de riesgos de corrupción.
56. Fortalecer la responsabilidad y competencias de quienes gestionan el esquema de incentivos con los que operan el personal de las entidades públicas. Compromiso de alta dirección y liderazgo ético.
57. Sensibilizar a los encargados o funcionarios públicos respecto de temas éticos y anticorrupción
58. La prevención es eficiente como estrategia de integridad: permite reducir costos de control y de sanción; además mejora la satisfacción y la motivación de los operadores de servicios públicos y reconstruye la relación con la ciudadanía.
59. Priorizar el trabajo preventivo contra las acciones corruptas. Prevenir resulta más barato que resarcir las consecuencias de los actos de corrupción.

60. La capacidad preventiva busca fortalecer todas las acciones orientadas a gestionar la mitigación o reducción de riesgos.
61. Fortalecer la identificación de los riesgos de corrupción.
62. Identificar riesgos de corrupción, observando causas, zonas de mayor incidencia, impacto en los usuarios que acuden a las entidades públicas.
63. Desarrollar instrumentos y normativa que permitan generar antecedentes en conductas límites que pueden progresar a modo de “pendiente resbaladiza” a inconductas éticas y que protejan la presunción de inocencia.
64. Identificar casuística y zonas grises no contempladas en los instrumentos de gestión, para identificar patrones de comportamiento, incentivos perversos y criterios de justificación.
65. Se debe promover en el servicio civil la introspección y elaboración de casos personales para recoger la interpretación del servidor público y desarrollar ciencia en la gestión pública.
66. Considerar las competencias de los empleados públicos y asegurar que estos se guían por valores éticos en la toma de decisiones.
67. Desarrollar un capital informativo para favorecer la investigación en el ámbito de las ciencias sociales: colección bibliográfica especializada, vínculo entre investigadores, listado de revistas especializadas para difundir producción intelectual original e identificación de expertos en el área.
68. Incrementar la profesionalización, certificación y desarrollo de capacidades del Servidor Público encargado de la función de integridad, Asimismo, estos funcionarios preparados deben resistir la rotación de autoridades en dichas Entidades Públicas.
69. Promover el trabajo transversal en el Estado mediante comunidades de práctica, oportunidades de cooperación y diálogo de casuística y problemas; compartir oportunidades de aprendizaje y formación continua.
70. Personal idóneo, capacitado en técnicas de integridad, y competencias
71. Inclusión en los PDP de las entidades públicas, capacitaciones técnicas para el personal que realiza la función de integridad
72. Desarrollar capacidades técnicas y fortalecer competencias; identificar las personas adecuadas para cumplir esta misión. Más que conocimiento es actitud y trayectoria

3.2 Objetivo Prioritario 2. “Fortalecer el desempeño ético de los servidores para consolidar una cultura de integridad en el sector público”.

Se presentan los principales hallazgos identificados para el **Objetivo Prioritario 2 y los lineamientos de acción** asociados compartidos, a saber:

1. Concientizar permanentemente a todos los servidores y funcionarios sobre la cultura de integridad.
2. Afianzar la cultura de integridad en todos los servidores de la entidad
3. motivar y afianzar la práctica de valores y comportamientos éticos que consoliden la cultura de integridad de funcionarios y servidores de la administración pública

4. La cultura de integridad permite contar con funcionarios y servidores con prácticas acorde a los valores organizacionales y con ello reducir el riesgo de corrupción
5. Promover una cultura organizacional que garantice un desempeño anticorrupción de los servidores y funcionarios.
6. La cultura de integridad busca hacer más eficiente la participación y generar conocimiento y conciencia.
7. Incluir como elementos el perfil de quien debe desempeñar la función. debe tener independencia y autonomía en el desempeño de sus funciones.
8. Incluir dentro del perfil, además de los que exige la ley, el de no ser deudor alimentario, no encontrarse en centrales de riesgos como morosos, tener capacitación especializada sobre todo en riesgos.
9. Evaluaciones de la cultura organizacional en las entidades para desarrollar acciones que permitan fortalecer sus valores de integridad y se conviertan en parte de la cultura, institucional
10. Incluir perfiles de los profesionales, valores éticos y organizaciones, disponibilidad de los profesionales, detallar los riesgos que enfrentan los profesionales.
11. Respeto y observancia a los derechos de los ciudadanos en el servicio que se les brinda, valores éticos, morales, rectitud en la aplicación de los procesos y procedimientos administrativos; trato con equidad.
12. Cada entidad debe tener claro su tránsito hacia una cultura de integridad, y ello debe ser conocido por los miembros de la institución.
13. Valores éticos, valores organizacionales, principios, normas y conductas
14. Inclusión de funcionarios y directivos dentro de la institución mediante la meritocracia, con valores éticos y morales.
15. Incluir una evaluación constante y el reconocimiento a los profesionales y/o funcionarios por el actuar ético dentro de la institución
16. Evaluación inicial a fin de medir lo que entiende por integridad cada servidor a fin de afianzar los valores de integridad
17. Evaluar los niveles de integridad de funcionarios y servidores públicos al ingreso, durante y salida del cargo o función ejercida en las entidades de la administración pública.
18. Conocer antecedentes de las personas que ingresan a la administración pública, así como aplicar una evaluación psicológica para determinar si el mismo está habilitado para ejercer las funciones y roles del puesto a ingresar, a fin de obtener un panorama integral del servidor.
19. Medir la problemática y fortalezas de integridad de todos los funcionarios y servidores públicos. y de esta manera fortalecerlas respectivas debilidades.
20. Evaluaciones diferenciadas, de acuerdo a las funciones y sobre todo al nivel de responsabilidad de cada servidor y/o funcionario de la entidad
21. Incluir una evaluación de integridad a los servidores y funcionarios antes y/o durante su ingreso a la entidad para verificar su actuar en otras instituciones públicas y/o privadas, y otros que definan su actuar moral y ético, tales como denuncias por acoso de cualquier tipo.

22. Monitorear su actuar en forma permanente de acuerdo a sus responsabilidades y niveles.
23. Generar una ficha de integridad que pueda ser de fácil acceso para todas las áreas y todas las instituciones, a fin de que sirva como insumo, especialmente para los cargos de confianza o de mayor riesgo
24. Incorporar evaluaciones de los niveles de integridad que comprenda parámetros objetivos, como procedimiento estándar para la selección de personal y ascensos en cargos públicos, y con particular énfasis para nombramiento en cargos de confianza.
25. Evaluaciones sobre cómo procedería el servidor al estar frente a determinadas situaciones. efectuando diferenciaciones en su profundización en puestos donde existen mayores riesgos, por ejemplo: personal que maneja recursos, o que trata directamente con el público.
26. Implementar indicadores de integridad
27. Evaluación para asegurar que alcance a todos los niveles jerárquicos de la entidad.
28. Evaluaciones permanentes de desempeño, incluyendo un componente de integridad pública
29. Inducción, capacitación y difusión de código de ética de la función pública.
30. Garantizar el liderazgo ético de alta dirección, a fin de que replique en los demás integrantes del equipo dicha integridad, para ello debe garantizarse que los cargos de confianza tengan un nivel ético probado y requisitos obligatorios que deben cumplirse
31. Los funcionarios de la alta dirección deben mostrar un comportamiento correcto y apropiado, promoviendo con el ejemplo dicho comportamiento en los funcionarios y servidores de la entidad
32. El compromiso de parte de la alta dirección promueve la cultura de integridad
33. Afianzar el liderazgo ético de los funcionarios de alta dirección, mediante inducciones, capacitaciones y talleres
34. Definición con claridad del estándar ético que todos los funcionarios de la alta dirección deben observar, más aún, cuando la rotación de la alta dirección es elevadísima.
35. Considerar la medición del comportamiento de los funcionarios de la alta dirección, por ejemplo, mediante instrumentos o pruebas psicométricas.
36. Para el nombramiento de los altos funcionarios deben existir requisitos que garanticen probidad y liderazgo.
37. Capacitación continua y especializada en temas de ética e integridad en general y más específicos como riesgos de integridad, implementación del sistema de control interno, antisoborno, prevención y mitigación de conflicto de intereses, lucha contra la corrupción, manejo de políticas de integridad, y talleres sobre cómo ejercer su liderazgo ético.
38. Asimismo, compromiso para la ejecución de acciones concretas para promover la cultura de integridad en su institución.
39. Promover una cultura de integridad de funcionarios y servidores públicos, ya que la corrupción debilita la capacidad del estado para proveer bienes y servicios públicos de calidad, compromete la productividad y el crecimiento de las economías

40. Difusión e implementación de la cultura de integridad, con el fin de concientizar a todos los funcionarios y servidores el gran daño que este mal hace a la sociedad.
41. Son los funcionarios y servidores quienes finalmente deben poner en práctica los valores éticos institucionales y la integridad en cada una de las entidades.
42. Fortalecer la capacidad de los servidores públicos para que reconozcan la importante labor que cumplen para la mejora de los servicios públicos que se ofrecen a los ciudadanos.
43. Los funcionarios y servidores públicos son actores clave para la puesta en práctica y la promoción de valores éticos, de allí que sean los agentes de cambio.
44. Garantizar la idoneidad institucional en valores éticos y apalancar la cultura organizacional en dichos valores
45. Incluir la sensibilización, capacitación, promoción de integridad, estímulos, entre otros.
46. Responsabilidad del titular del pliego de las instituciones para que se ejecuten dichas acciones.
47. Considerar el sistema de incentivos y disuasores de las conductas para avanzar a la responsabilidad de las acciones.
48. Comunicación, reconocimiento, capacitación, sensibilización
49. Capacitación al personal, charlas de sensibilización, mensajes de difusión por parte de las entidades y la creación de mecanismos de prevención dentro de las mismas.
50. Evaluación del impacto logrado con la difusión.
51. La cultura de integridad no sólo sea evaluada en los funcionarios sino también a los proveedores, sean naturales o empresas, con quienes el estado trabaja. podría considerarse incorporar filtros que evalúen la cultura de integridad en los procesos de licitación o concursos públicos, etc.
52. Reconocimiento a servidores que aportan a fortalecer la cultura de integridad. Asimismo, fortalecer los sistemas de auditoría y desarrollo de las capacidades fundadas en principios éticos y valores. Es importante la participación de los ciudadanos y fomentar actitudes más vigilantes.
53. Absolver las consultas que tienen los funcionarios y servidores en la materia y brinden la orientación y el asesoramiento idóneo.
54. Asignar un rol técnico al responsable de integridad, que cuente con áreas específicas y que brinden el soporte, orientación y asesoramiento a los servidores públicos, debido a que termina sobrepasando el nivel de acción en instituciones con gran número de servidores públicos.
55. Institucionalizar las oficinas de integridad y no solo órganos, unidades funcionales o grupos de trabajo. considerando que un área especializada daría mayor soporte al cumplimiento del objetivo y, del mismo modo.
56. Prever que se cuente con un equipo o un perfil especializado en la materia
57. Poner en conocimiento de los canales de integridad a los servidores y funcionarios de cada entidad pública.
58. Generar un plan de integridad aplicable para cada entidad de acuerdo a su organización y competencia.
59. Asegurar medidas de protección de datos para los servidores, a fin de que se sientan seguros de asistir a las áreas correspondientes si en caso lo requieren.
60. Generar canales accesibles al servidor.

61. Fortalecimiento de las capacidades del equipo responsable de promover la integridad a fin de que éstos puedan realizar correctamente su rol.
62. Cautelar que los servidores y funcionarios públicos no tengan antecedentes que puedan poner en duda su integridad.
63. Los responsables de la función de integridad deben ser los encargados de asesorar y orientar a los demás órganos de la entidad en la materia.
64. Establecer medidas concretas de reforzamiento, y desarrollo de capacidades en el tema de la ética e integridad; a través de talleres y acompañamiento (quizá consejeros) ya que investigaciones en los campos de la psicología y la neurociencia sugieren que las personas pueden manejar situaciones éticas complicadas de manera más efectiva cuando están preparadas y capacitadas para hacerlo
65. Detallar el rol y acciones concretas de las secretarías técnicas, así como evaluarlas para conocer su eficacia frente a lo propuesto.
66. Contar con lineamientos o categorías que permitan sistematizar esta información y generar data para de pronto potenciar algunos temas y fortalecer capacidades en los oficiales de integridad de acuerdo a evidencia; por ejemplo, categorizar los tipos de consultas, los tiempos en atención, si se realiza seguimiento o no, entre otros.
67. Garantizar la difusión de la cultura ética, el autocontrol, la transparencia, la comunicación y el control social, así como, medir su aplicación
68. Espacios que permitan fortalecer las capacidades para adoptar decisiones que estén enmarcadas dentro de patrones éticos; lo que se podrá lograr en la medida que se comunique de manera poderosa y persuasiva a los servidores, a fin que puedan enfrentarse a normas, razones y racionalizaciones organizacionales o individuales fuertes y opuestas
69. Los valores institucionales estén alineados o que dialoguen con el código de ética de la función pública.
70. Difundir los valores de la entidad en flyers y videos institucionales que ayuden a interiorizar dicho pensamiento.
71. Reconocimiento al desempeño con integridad no solo del servidor público sino también de la entidad. También implementar un mecanismo de seguimiento y/o evaluación respecto a la observancia de los valores en procesos claves de la entidad.
72. Promoción de un código de ética institucional y un reconocimiento a los que destacan en la aplicación de valores de integridad en la entidad.
73. Incluir una herramienta que busque medir la integridad bajo un estándar de criterios en cada proceso institucional clave.
74. Difusión de criterios éticos y de integridad, la finalidad del servicio que debe cumplir el funcionario y servidor público dirigido al ciudadano y coadyuvando a la labor de la entidad a la que representa.
75. Mecanismo de seguimiento es clave. también manuales y programas de capacitación constante. que haya responsabilidad efectiva de la máxima autoridad administrativa si es que no se cumple con la difusión y capacitaciones.
76. Unificar los criterios a nivel gubernamental, para generar una unidad en el seguimiento y la evaluación, de allí que sea importante la capacitación con casos prácticos para que se sepa cómo actuar.
77. Disponer de un glosario general de valores para todas las entidades públicas y que ellos formen parte de cada uno de los valores de cada institución

78. Construcción de una escala de valores institucional y así poder gestionar el capital humano
79. Promover una cultura de integridad en las instituciones públicas, realizar acciones que incentiven e interioricen en el servidor los valores institucionales y la coherencia que debe tener con sus actos en beneficio de la ciudadanía.
- 80.. Fortalecer los principios y valores relacionados a la integridad, como medidas de prevención.
81. La integridad debe convertirse en una práctica institucional de manera que la gestión sea cada vez más transparente
82. Los funcionarios y servidores públicos son los principales actores para lograr erradicar la corrupción en las entidades públicas.
83. La cultura hace posible que cualquier cambio o actitud permanezca en el tiempo, y porque las políticas deben tener a la persona como eje central de interés,
84. Cultura de integridad en todos los funcionarios del estado porque, es una herramienta de cambio positivo hacia la ciudadanía
85. La cultura de integridad es indispensable para mejorar la gobernabilidad, lograr que las personas del servicio civil se realicen profesionalmente y mejore la incorporación de talentos al servicio civil.
86. Fomentar la cultura de integridad, pero debe tener en cuenta cómo medirla para obtener resultados.
87. La cultura de integridad debe ser interiorizada en los servidores del sector público, muy aparte de los funcionarios que ejercen las funciones de integridad. tiene que promoverse desde la inducción al personal ingresante y ser capacitados y preparados de manera continua a fin de reforzar dicha cultura.
88. Participación de alta dirección, asesorías técnicas especializadas; capacitación para fortalecimiento de capacidades en temas de integridad. seguimiento de ente rector
89. El código de ética, monitoreo permanente, estandarización de procesos, etc., es decir para promover una cultura de integridad primero habría que tener una herramienta que determine los lineamientos de conducta (ética), y la estandarización de procesos de manera que sea más eficiente y ética el servicio público.
90. Compromiso por parte de los funcionarios y servidores públicos; rendición de cuentas, capacitaciones y actividades para el fortalecimiento de capacidades.
91. Capacitación a los servidores y reconocimiento al servidor, para fortalecer su compromiso y ser inspiración para otros.
92. Fomentar la confianza y un buen clima laboral.
93. Contar con mecanismos transparentes de gestión de denuncias, que generen confianza en el servidor.
94. Fortalecer la identidad del servidor y funcionario público, implementando procesos de reconocimientos, también se debe concientizar al funcionario y servidor del aporte que brinda su institución a la sociedad.
95. Además de promover se podría observar mejores prácticas y desde el más alto nivel
96. Promover la integridad como un atributo esencial de la cultura del servicio público, porque la cultura (como estructura interpretativa de amplio alcance correspondiente a quienes cumplen una misma función social) debería referirse a todas las dimensiones de la experiencia del servidor civil.

97. Criterios de evaluación para poder evaluar los niveles de integridad de los funcionarios y servidores públicos
98. Evaluar "la efectividad de los procesos que permiten promover la integridad"
99. Considero que los criterios de evaluación deben de ser conocidos y medibles y alcanzables.
100. Criterios bien definidos para efectuar la evaluación o sobre lo que se va evaluar. sensibilización sobre la evaluación y el resultado.
101. Debe identificarse (en una documentación complementaria) el marco conceptual del indicador para permitir su falsación, actualización y reconocimiento de los límites.
102. La evaluación se centra en los procesos que promueven una cultura de integridad para el funcionario que responda a sus preocupaciones mediante un sistema eficaz de protección y actuación frente a faltas éticas.
103. Diseñar los indicadores, no se puede evaluar algo que no se puede medir,
104. Acuerdo por la integridad de manera que la evaluación no sea individual sino también colectiva.
105. La medición no solo debe incorporar a las personas sino también a las instituciones, porque finalmente la imagen del estado para las personas lo constituyen las entidades públicas, y se puede crear el observatorio de integridad que elabore el ranking de integridad que puntúe desde el top hasta el más bajo.
106. Realizar una medición sobre niveles de integridad a una persona, es subjetivo y para ello, debe existir criterios muy bien elaborados, pues de no ser así podría ser un elemento negativo para promover una cultura de integridad.
107. Medir las actividades desarrolladas en cada entidad para lograr una cultura de integridad en la misma, enfocada en sus funcionarios públicos.
108. Actividades de sensibilización y capacitaciones sean brindadas de manera permanente o continua en las entidades públicas. La permanencia en el desarrollo de dichas actividades se refiere a que las oficinas de integridad en coordinación con las oficinas de recursos humanos llevan a cabo capacitaciones o actividades de sensibilización todo el tiempo a su personal, más allá que un servidor sea permanentemente capacitado.
109. Actividades de sensibilización, capacitación y comunicación interna; así como promover la reflexión y espacios de discusión."
110. No centrarse únicamente en entidades públicas para cultura de integridad, sino también al exterior con sociedad civil.
111. Medir si las acciones desplegadas llevan un resultado esperado o positivo sino solo sería un gasto de recursos sin resultado aparente.
112. Incorporar los programas de capacitación en materia de integridad pública a los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de las entidades públicas.
113. Espacios de diálogo entre denunciantes y Oficiales de Integridad, como parte de la sensibilización y cultivo del valor de responsabilidad al interior de las Oficinas de Integridad.
114. Incorporar en los PDP, programas de sensibilización, inducción y capacitación, sugeridos por el propio rector (PCM-SIP).
115. Incorporar al sector privado, sociedad civil para que se generen acciones en favor de la promoción de una rendición de cuentas y vigilancia ciudadana, las cuales tienen un impacto directo en la promoción de integridad pública.
116. Comunicación externa dirigida al ciudadano, a efectos de que pueda coadyuvar a lograr una cultura de integridad en los funcionarios públicos.

117. Incorporación al PDP de capacitaciones con contenido en integridad; difusión de la materia a través de campañas comunicacionales internas y externas, así como ejecución de actividades de sensibilización, también internas y externas.
118. Capacitación transversal en el PDP, que incluya procedimientos de inducción general al personal, así como que se contemple en el plan de comunicación interna. De la entidad.
119. Fortalecer las capacidades y comunicación en relación a la cultura de integridad en las entidades de la administración pública.
120. Estandarización de contenidos, para programas de capacitación, campañas de difusión, entre otros.
121. Promover la cultura a través de la sensibilización garantiza el entendimiento de la misma por parte de los servidores de la entidad.
122. Con las prácticas de acciones de integridad se interiorizan y operativizan a nivel institucional.
123. Fortalecer las capacidades de servidores y servidoras para un desempeño ético en sus entidades, además de asegurar un entorno institucional que promueva dicho desempeño.
124. Promover una cultura de integridad en base a un conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de los servidores públicos frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética.
125. Sensibilización de los valores y principios éticos para propiciar una cultura de integridad.
126. Uso de la cultura de integridad como parte de la cultura institucional y con vistas a dónde se quiere llegar de acuerdo a los lineamientos del rector.
127. Incluir herramientas que faciliten que las instituciones cumplan con el objetivo 2.
128. Conceptualizar lo que se entiende por cultura de integridad para los funcionarios y servidores de las entidades públicas, a fin de establecer claramente lo que se tiene que promover.
129. Definir claramente los criterios para la evaluación de desempeño conjuntamente con SERVIR.
130. La evaluación que se aplique, no solo debe ser respecto del desempeño o desenvolvimiento, sino también, sobre el conocimiento del servidor sobre ética e integridad como parte de su esquema de trabajo.
131. Para el desempeño de su labor, en todo funcionario y servidor público debe primar un desenvolvimiento ético e íntegro, esto permitirá que la ciudadanía cambie la percepción de la corrupción en las entidades públicas.
132. Fortalecimiento del desempeño ético de los servidores públicos en aras de proteger el bien común por encima de intereses particulares, para generar confianza y credibilidad en la labor y funciones que desempeñan.
133. Considerar aspectos metodológicos en relación al tiempo de la inducción en materia de integridad, teniendo en cuenta que en la inducción y en la reinducción no solo se abarcan temas de integridad sino de los demás sistemas administrativos y de aspectos particulares de cada entidad pública, por lo que, en el caso del tiempo que insumiría la inducción estandarizada en materia de integridad, podría, ocupar todo el tiempo asignado a la Oficina de Integridad, y dejar de lado el tema antisoborno, por ejemplo.
135. Los procesos de inducción en la temática de integridad, debería recoger situaciones comunes a las que se enfrentan los/as servidores/as

3.3 Objetivo Prioritario 3. “Impulsar desde el sector público la participación del sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en el fomento de una cultura de integridad y de lucha contra la corrupción”.

Se presentan los principales hallazgos identificados para el **Objetivo Prioritario 3 y los lineamientos de acción** asociados compartidos, a saber:

1. La lucha anticorrupción, también engloba al sector privado y ciudadanía en general, ya sea en su rol de proveedores del Estado o como usuarios de las entidades públicas.
2. La participación activa de la sociedad organizada en general, ya que la función pública no es un fin en sí misma sino un medio para alcanzar el bien común, de allí que sea indispensable entonces, brindar formación ética a funcionarios y servidores públicos, desde la etapa de su formación y no solamente a través de conocimientos teóricos.
3. Incluir medidas de prevención para los actores particulares (sector empresarial, ciudadanía en general, etc.), con la finalidad de establecer que ante un intento de actos de corrupción sean pasibles de ser denunciados.
4. Generar las condiciones para propiciar la participación de los diferentes sectores involucrados. Desde sus espacios pueden contribuir a formar y afianzar principios éticos que generan una cultura de integridad.
5. Las expectativas ciudadanas respecto de la administración pública y el comportamiento de los servidores públicos, de quienes se espera compromiso, eficacia, eficiencia, imparcialidad y fundamentalmente integridad tiene relación con la confianza en las instituciones y autoridades, que a nivel global es muy crítica.
6. La OCDE señala que existe una relación directa entre la confianza en las instituciones y la percepción de la corrupción. A mayor percepción de corrupción la confianza disminuye.
7. La participación debe evidenciar el involucramiento de actores de la sociedad civil como organizaciones sociales, gremios y población en general. Otro aspecto relacionado a la Academia, es que se debe promover y generar condiciones y oportunidades para la investigación aplicada en temas de integridad.
8. Definir responsables en el sector empresarial, academia y sociedad civil organizada, de los espacios y herramientas que permitirán construir y comunicar las iniciativas de integridad, dándoles un estatus específico en dichas estructuras organizacionales.
9. Respecto a la academia como actor estratégico, debe resaltarse la necesidad de generar información/conocimiento para la toma de decisiones basadas en evidencia en la temática anticorrupción, fomentando la investigación en ciencias sociales y generando un verdadero compromiso para fortalecer y generar condiciones para que ello suceda.
10. Inclusión de campañas de prevención y proyección a la sociedad, de parte de los gremios y sector privado, y no solo limitarse al sector público.
11. Promover modelos en Gremios y asociaciones del sector privado o a las empresas para que tengan estándares de cumplimiento
12. Mecanismos que den cuenta del nivel de avance de la implementación de los modelos de cumplimiento y prevención de la corrupción que adopten los actores privados en su interacción con el Estado.

13. La descripción de los Lineamientos para asegurar la eficacia de la participación, debe partir de: una campaña comunicacional efectiva de difusión de principios y valores; de la capacitación en temas de ética, integridad y prevención del conflicto de intereses; de la promoción de la denuncia de casos de cohecho y delitos vinculados a la corrupción, facilitándolo a través de websites y herramientas amigables; de la implementación de un buzón de opiniones y recomendaciones.
14. Fomentar premios e incentivos a sus trabajadores y representantes por buenas prácticas anticorrupción.
15. Implementar procedimientos para viabilizar los modelos de cumplimiento y prevención, en los diferentes actores de la sociedad civil.
16. Además del monitoreo sobre el cumplimiento, precisar mecanismos de seguimiento e incluso evaluación de los modelos propuestos, a través de indicadores de resultado, para evaluar si efectivamente se alcanzan los efectos esperados y conocer el impacto.
17. Seguimiento o monitoreo de los avances de implementación, tanto en número de entidades que se suman a ello, como de la amplitud del modelo.
18. Inclusión de cursos y materias sobre ética e integridad en la currícula nacional de la Educación Básica Regular.
19. Generación de estrategias para incorporar en el sistema educativo, la formación y prácticas de integridad y ética.
20. Incluir el tema de integridad en el Plan de Educación Nacional, en el Proyecto Educativo Regional y en las currículas escolares.
21. Involucrar a la comunidad educativa (alumno, padre de familia, docente, directores) y crear plataformas de diálogo en la que se pueda identificar los riesgos de corrupción.
22. Forma de orientación del compromiso de cada sector de la sociedad en la adopción de una cultura de integridad.
23. Fomentar e introducir en la currícula nacional, mecanismos de debate y acción sobre temas de integridad, ética y lucha contra la corrupción.
24. Aprobación y/o ejecución de políticas de educación que contemplen estos aspectos.
25. Seguimiento más estricto del Plan Nacional de Integridad, por ejemplo, respecto de que no se ha realizado la inclusión en la currícula escolar y universitaria el tema de ética e integridad.
26. Monitoreo y evaluación de cumplimiento para el caso de las herramientas implementadas para servidores y funcionarios públicos: Códigos de ética, de integridad, declaración jurada de intereses, etc.
27. Establecer reconocimiento a instituciones públicas que avancen significativamente en el proceso; premios y reconocimiento a servidores y funcionarios que destaquen en el tema.
28. Desarrollar metodologías para la formación y desarrollo de comportamientos éticos en los diferentes niveles de la educación básica y alternativa, y promover el tema a través de las organizaciones que desarrollan educación comunitaria. Considerar mecanismos de monitoreo para verificar la eficacia de los espacios de debate.
29. Incluir en la malla de Educación Básica, curso de Ética e integridad.
30. Involucramiento de la comunidad educativa en temas de integridad, para ir más allá de lo curricular.

31. En la Interacción entre la sociedad civil, la ciudadanía, el sector empresarial y el sector público, es donde se producen o se pueden evitar los actos de corrupción. Cualquier cambio cultural o social debe contar con la participación de todos esos actores.
32. Fomentar e impulsar la integridad en la lucha contra la corrupción con la participación activa del sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía.
33. La corrupción se da tanto en el sector público como en el privado.
34. La Integridad es un tema transversal a toda la sociedad, por lo que deben estar incluido esos elementos mencionados en el OP 3.
35. Integrar a la ciudadanía y sector empresarial, impulsando la lucha contra la corrupción de acuerdo a las funciones de cada entidad.
36. Articulación con todos los sectores a fin que el trabajo sea de manera conjunta y todos estemos involucrados en la lucha contra la corrupción; sin embargo, el tema de integridad debe tener mayor impulso en el Sector Educación y la Sociedad Civil.
37. Capacitación, sensibilización y monitoreo permanente para fomentar una cultura de valores en todos y cada uno de los sectores.
38. Crear canales y estrategias adecuadas para recuperar la confianza de los ciudadanos.
39. Atender las denuncias en forma pronta, y que los resultados se den a conocer a través de los medios y redes de comunicación.
40. Mostrar los actos de corrupción, las sanciones efectivas, y la protección a víctimas y testigos.
41. Contar con una estrategia de motivación y reconocimiento que permita "premiar" los buenos actos en pro de la integridad en cada sector.
42. Generar aliados en los medios y redes de comunicación. Capacitarlos y sensibilizarlos.
43. Deberían incluirse elementos como Transparencia, comunicación, reconocimiento, Reportes de avances, medición de la percepción.
44. Adicionar medios de comunicación y/o canales en los cuales se puedan alertar de cualquier presunto acto de corrupción.
45. Considerar la emisión de resoluciones o reconocimiento por alguna alerta de algún acto de corrupción.
46. Campañas de sensibilización e información de canales de orientación.
47. Actividades de contacto con el público usuario.
48. Programa Anual de actividades propias del sector Privado y la academia.
49. Incentivar a las veedurías ciudadanas y poner al alcance de la academia y del Sector Privado, (tipo un Observatorio), la normativa vigente y las resoluciones de principales casos de Corrupción.
50. Compromiso, participación, transparencia y reconocimiento.
51. Generación de data de acciones de prevención de la corrupción para ver cómo se avanza en la implementación del modelo. Reconocimiento a los gremios, asociaciones y otros del sector privado que implementan modelos de prevención.
52. Evaluación anual del Modelo de Prevención por parte del Estado (puede ser INACAL), sin ánimo sancionatorio, sino con la finalidad de ver la correcta implementación del modelo y las opciones de mejora.
53. Generar modelos de mejoras continuas o mapeo de riesgos.

54. Incentivar la implementación de modelos de cumplimiento y prevención de la corrupción a través de alianzas estratégicas con el sector privado y/o público que cuenten con este modelo.
55. Modelos de cumplimiento de las normas de integridad y de prevención de la corrupción.
56. Implementar los modelos de cumplimiento y prevenir riesgos de corrupción por parte de gremios y asociaciones del sector privado.
57. Incluir en el sistema educativo nacional la implementación continua de espacios de reflexión, debate y acción, en temas de Integridad.
58. Incorporar en la currícula educativa.
59. Incorporar el término INTEGRIDAD en la currícula del sistema educativo para generar cultura en los futuros ciudadanos, esto es parte de un concepto llamado CIUDADANÍA.
60. Considerar estrategias de información por niveles, lo que permite, por ejemplo, que algunas sean más lúdicas para unos y otras estén más acordes con la interacción (como en redes sociales, por ejemplo) para otros.
61. Considerar que el sistema nacional de educación es diverso, por lo tanto, hay que tomar en cuenta los temas de inclusión en todas sus variantes.
62. Participación activa de los docentes y estudiantes, los funcionarios de la entidad edil, sensibilización permanente en temas de ética y valores, evaluación permanente al personal; reconocimiento a la persona que pone en alerta actos de corrupción evidenciados.
63. Incluir en la currícula el curso de ética y educación cívica.
64. El Sistema Educativo también debe impulsar el tema de integridad de manera permanente.
65. Participación y conocimiento de todos los sectores ya que todos ellos son partícipes, en la prevención y lucha contra la corrupción.
66. El rol de la sociedad civil es clave en la lucha contra la corrupción, el nivel de compromiso determinará el grado de tolerancia.
67. Contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público.
68. Fortalecer la cultura de integridad y lucha contra la corrupción a todo nivel, no solo en entidades de gobierno sino con todos los actores de la sociedad.
69. Cambio del pensamiento de todos los involucrados en cuanto a que en las entidades públicas existe corrupción y que no se hace nada al respecto.
70. El rol de los actores de sociedad civil es fundamental en la lucha contra la corrupción, es necesario empoderarlos y orientarlos para que utilicen los canales adecuados.
71. Unificar o estandarizar la estrategia para lograr la participación activa en cada institución, ya que puede correrse el riesgo de que no se logre el objetivo si es que cada institución lo maneja de distinta forma.
72. Fomentar la participación activa del sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en general, en el impulso de la integridad y la lucha contra la corrupción.
73. Incluir los canales, metodología y formas para lograr la participación en cada uno de estos sectores.
74. Formas de motivar la participación activa, beneficios de esta participación activa para la sociedad.

75. Mecanismos de participación de cada uno de los actores y el rol que desempeñarán.
76. Generar espacios en los tres niveles de gobierno que promueva la participación activa de todos los actores de la sociedad en la lucha contra la corrupción.
77. La participación ciudadana es un componente vital para el funcionamiento de la democracia ya que funge como un mecanismo que vincula a los individuos con el rumbo y desarrollo de la sociedad y el gobierno.
78. Incluir la identificación de buenas prácticas, casos de éxito y lecciones aprendidas en cada grupo considerado.
79. Incluir capacitaciones en materia de ética e integridad dirigida a estos actos a fin de que puedan involucrarse activamente en la lucha contra la corrupción.
80. Agregar la identificación y visibilización de denuncias de mala fe como una mala práctica también condenable.
81. Incluir espacios, como el encuentro entre víctimas, denunciantes y oficiales de integridad como parte de la sensibilización y el cultivo del valor de responsabilidad al interior de las oficinas de integridad de las entidades.
82. Las campañas son importantes para la promoción e implementación, con una correcta evaluación del público objetivo y los medios a los cuales se apuntará todo el esfuerzo.
83. Incluir campañas orientadas a la concientización fundamentalmente con énfasis en contextos sociales donde existen prácticas arraigadas que socavan la integridad pública.
84. Aplicar la visión país al 2050, en la orientación de las campañas a donde queremos llegar como sociedad, junto a la defensa del bien común.
85. Sensibilizar para combatir la corrupción, dada la tolerancia y la resignación en amplios sectores de la población a temas de corrupción. Deben impulsar hábitos de honestidad.
86. Promover la incorporación de una categoría específica de Integridad en los premios de buenas prácticas de gestión pública.
87. Creación y difusión de una colección (bibliográfica y museográfica) de documentos asociados a campañas peruanas contemporáneas de promoción de la integridad.
88. Es importante medir el impacto de la campaña y la penetración del mensaje en la población.
89. Creación y mantenimiento de un directorio o semáforo de instituciones públicas y privadas acreditadas con un sistema de gestión antisoborno ISO 37001.
90. Generación de la conciencia ciudadana en temas de ética e integridad en sus diferentes espacios, dejando un legado para las próximas generaciones.
91. La corrupción afecta de forma transversal al Estado en general, por ende, a la ciudadanía, por ello no sólo se necesita una respuesta por parte del aparato estatal sino también de todos los sectores públicos y privados.
92. El control social es importante para el uso adecuado de los recursos públicos y vigilar el comportamiento de los funcionarios y servidores públicos.
93. La sociedad civil tiene un importante papel de vigilancia ciudadana que debe ser fomentado y al que se le debe dar facilidades por medio de acceso a la información y capacitaciones en plataformas de transparencia.
94. La participación de los sectores de la sociedad tanto público y privado, resulta necesaria para poder alcanzar una cultura de integridad.

95. Estrategias claras que ayuden a construir espacios para articular con todos los actores involucrados.
96. Inclusión de espacios de participación, medios y canales de atención, así como sistematizar e incorporar sus pedidos, identificar las barreras de acceso, de tal manera que justifique el esfuerzo de los actores de la sociedad civil.
97. Inclusión de canales de orientación, espacios participativos, mecanismos de participación ciudadana, canales para la presentación de denuncias, publicidad externa dirigida al ciudadano para motivar su participación.
98. Estimular la participación de la sociedad civil y de las organizaciones no gubernamentales para prevenir la corrupción.
99. Creación de espacios de participación virtuales también.
100. Actividades claras de cada sector y generar una articulación para trabajar de manera conjunta y con un mismo objetivo.
101. Medir la cantidad disponible de espacios, los canales: i) Ventanilla de recomendaciones, ii) Audiencias, ii) Foros; la cantidad de participantes y el perfil de los mismos, etc.
102. Considero que también debería mencionarse o plantearse la sostenibilidad de estos espacios, así como la diversificación de estos espacios.
103. Generar espacios participativos considerando las características propias de cada tipo de actor, ya que cada actor tiene sus propias necesidades y dificultades. Por ejemplo, distinguiendo entre el ciudadano de a pie y el sector empresarial.
104. Considerar espacios de participación ciudadana a través de canales de escucha activa para la sociedad, tales como canales de opiniones, de denuncias, audiencias públicas, motivar a la creación de programas por parte del empresariado, etc.
105. Facilitar o motivar investigaciones académicas relacionados a la integridad pública institucional.
106. Generar difusión de acuerdo al sector al cual se efectuará la campaña, de acuerdo a sus necesidades y actividades.
107. Las campañas deberían ser generadas de manera lúdica y a través de la utilización de las redes sociales. Y debe ser efectuada de acuerdo al sector a la cual se dirige.

3.4 Objetivo Prioritario 4. “Incrementar la capacidad de sanción del Estado frente a actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en la vía penal y administrativa”.

Se presentan los principales hallazgos identificados para el **Objetivo Prioritario 4 y los lineamientos de acción** asociados compartidos, a saber:

1. Afianzar la capacidad sancionadora de actos de corrupción en el ámbito administrativo y penal por parte del Estado.
2. Enfoque coherente en el cual se permita aplicar las normas de integridad pública a los casos penales administrativos.
3. Énfasis a la especialización en las áreas que tiene a su cargo la capacidad sancionadora del Estado, pues cuando se habla de fortalecer, las entidades como CGR y Ministerio Público se ocupan de convocar procesos para

- incrementar su capacidad operativa (contratar personal), así como su capacidad logística.
4. Fortalecer la capacidad sancionadora por actos de corrupción y otras prácticas cuestionables.
 5. Fortalecer los sistemas de auditoría y las capacidades de investigación.
 6. La lucha contra la corrupción no solo debe buscar prevenir sino también sancionar.
 7. Incluir la debida coordinación entre las autoridades respectivas.
 8. Fortalecer la capacidad sancionadora de actos de corrupción "y faltas a la integridad" tanto en el ámbito administrativo como en el ámbito penal, por parte del Estado.
 9. Capacidad sancionadora de la sociedad civil a través de sus organizaciones. Gremios, colegios, federaciones. Se debe fomentar también este tipo de sanción de manera articulada.
 10. La clasificación de los delitos de corrupción como sanción administrativa y penal.
 11. Adoptar protocolos y fórmulas de decisión basadas en criterios objetivos.
 12. Articulación entre los actores que intervienen en la ejecución de la capacidad sancionadora del Estado.
 13. Especificar el rol de las Oficinas de Integridad en las entidades, a fin de no duplicar funciones con la Secretaría Técnica.
 14. Fortalecer la capacidad sancionadora del Estado, tanto en el ámbito administrativo, como en el penal, respecto de actos vinculados a corrupción.
 15. Contar con un personal capacitado e idóneo para el proceso de investigación y sanción.
 16. Mejorar los filtros de contratación de personal.
 17. Personal idóneo para investigar y sancionar. Se debe entender que las acciones de corrupción tienen un alto costo para la organización y no se trata de extender la función a cualquier persona.
 18. Aplicación inmediata y acertada de la normatividad para sancionar, se toman demasiado tiempo para sancionar.
 19. Fortalecer y/o preparar en formación práctica a personal que pueda prestar servicios en la Secretaría Técnica de Procedimiento administrativo disciplinario.
 20. Clarificar el tipo de recursos para garantizar la sanción.
 21. Considerar recursos humanos, económicos, tecnológicos e infraestructura.
 22. Priorizar la especialización de las personas que están a cargo de la capacidad sancionadora del estado.
 23. Especialización de los profesionales que estarán a cargo de las sanciones.
 24. La interconexión de sistemas de información es fundamental al momento de investigar actos de corrupción.
 25. A la plena interoperabilidad se debe agregar el uso y consulta obligatoria de estos datos por parte de las personas que están involucradas en su ejecución
 26. Cruce de información desde los diferentes sistemas. Los sistemas de información y gestión deben estandarizarse.
 27. La interoperabilidad constituye un factor integrador entre entidades que no se agota en el intercambio de información. Además, es una herramienta de interacción en la consecución de objetivos mutuamente beneficiosos para las entidades.
 28. Los archivos y documentos de casos en los diferentes sectores del Estado y Gobiernos Subnacionales puedan tener conexión y parámetros estandarizados.

29. Código de conducta para que la corrupción se pueda combatir eficazmente.
30. Asegurar el respeto de la privacidad de la información personal.
31. Actualización permanente de los datos que se alojan en los aplicativos informáticos.
32. Promover una mayor colaboración institucional y social en la prevención de casos de corrupción.
33. La seguridad de la información, la eficiencia y eficacia en el diseño y uso del sistema.
34. Garantizar la plena interoperabilidad y la confiabilidad de la información que obra en los sistemas y la protección de la misma, frente a un uso indebido.
35. La interoperabilidad abriría la posibilidad de que la información compartida a la que se puede tener acceso se gestione adecuadamente, así como permitirá determinar las necesidades de información de la institución en función a sus competencias y actividades, mejorar los canales de comunicación y acceso a la información, los procesos informativos y el empleo eficiente de los recursos.
36. Evitar la impunidad incrementa los costos de la corrupción, restituye la percepción de justicia, reduce la percepción de dolor de las víctimas, incrementa la legitimidad del Estado y constituye un control al ejercicio del poder del Estado.
37. La impunidad impide que la lucha contra la corrupción sea eficaz. Y en la medida que el Estado ejerza positivamente su facultad para hacer valer el imperio de la ley y se expresa tanto en el ámbito judicial como en el administrativo, se verificarán avances y logros.
38. Fortalecimiento de la potestad sancionadora porque tiene efectos disuasivos en los posibles autores de los actos delictivos.
39. Debe fortalecerse la capacidad de sanción en el Estado, para llevar a cabo procedimientos y/o procesos con mayor celeridad y con solidez jurídica, que no resulten fáciles de revertir en sede jurisdiccional.
40. Establecer que cada trabajador que ingresa a laborar debe ser capacitado no solo en sus funciones técnicas sino en sus deberes y derechos como servidor público y que luego de ello se realice una prueba para evaluar su conocimiento.
41. Incremento punitivo, mejorar la aplicación de procedimientos administrativos internos y solicitar el incremento presupuestal a las entidades de primera línea de investigación y sanción.
42. Optimizar los procesos relacionados, mejorar los sistemas y recursos de la capacidad sancionadora.
43. Asegurar la presunción de inocencia y protección de garantías a lo largo de todo el proceso.
44. Sanción efectiva, proporcional y oportuna.
45. Mecanismos de control de denuncias de mala fe.
46. Mecanismos para reducir incentivos perversos, como la cultura de sospecha y la práctica de suponer la peor interpretación posible.
47. Celeridad en la investigación, fortalecer el recurso humano y logístico de los órganos de investigación y sanción.
48. Inclusión de medidas y acciones de fomento y estímulo para que los ciudadanos denuncien actos de corrupción.
49. Individualizar las acciones y responsabilidades, a fin que se pueda incrementar el presupuesto tanto para el Ministerio Público, el Poder Judicial y la CGR.

50. Fortalecer las Secretarías Técnicas de PAD: Capacitación, recursos humanos. Capacitar a los directivos respecto a sus atribuciones como órgano instructor o sancionador.
51. Fortalecer a las Secretarías Técnicas, o las otras instituciones sancionadoras, debido a que por la carga laboral tiene hasta un año para emitir un resultado sobre un acto denunciado, sin embargo, este acto puede ser una calumnia, por ello se debe prever acciones contra denuncias falsas.
52. Asegurar su eficacia precisando aspectos relacionados con la articulación entre los órganos involucrados, responsabilidades y sanciones. Debe ser claro, sencillo y puntual.
53. Revisar y Simplificar el marco normativo vinculado al tema anticorrupción
54. El fortalecimiento del marco normativo debería incluir la adecuada delimitación de jurisdicciones y responsabilidades institucionales de los diversos actores.
55. Es fundamental que se asegure la acción articulada y que para ello se revise y reestructure el marco normativo vigente en materia anticorrupción.
56. Simplificar la normativa para mejorar su comprensión, cumplimiento y operación por parte del servidor civil "de a pie" y de la sociedad civil.
57. Coordinación y comunicación efectiva interinstitucional a fin de asegurar la transparencia y los plazos establecidos.
58. Fortalecer las capacidades de los directivos y ejecutivos de los órganos de línea debido a que muchas veces desconocen la función que cumple durante una apertura de un proceso. Y garantizar la asignación presupuestal para la ejecución de las tareas encomendadas.
59. Mejoramiento presupuestal en las entidades de primera línea.
60. Impulso en la entrega de información hacia las entidades investigadoras.
61. Mejora en los canales de denuncia entre las entidades investigadoras y los demás actores.
62. Fortalecer a las Secretarías Técnicas de PAD: Recursos humanos para atender la carga de expedientes y fortalecimiento de capacidades. Además de capacitar a los directivos de los órganos instructores y sancionadores.
63. Fortalecimiento, medición de resultados. En el ámbito judicial, rigurosa selección del perfil de profesionales a cargo de la investigación porque la ciudadanía también denuncia y cuestiona la idoneidad de los Fiscales.
64. En el ámbito administrativo mejorar el presupuesto, condiciones de operatividad y recursos de las Secretarías Técnicas para que se resuelvan los procesos oportunamente sin prescripción y sistematizando los expedientes a través de una plataforma única.
65. El nivel de madurez de la interoperabilidad de las entidades involucradas en la investigación y sanción de delitos de corrupción aún es frágil.
66. Facilitar formatos de convenios marco de interoperabilidad a través de la Secretaría de Integridad.
67. Uniformizar los sistemas de registro de casos y/o expedientes estructurados que vienen llevándose de forma diferente, con distintos lenguajes de programación, y tipo de base de datos.
68. Incluir actividades en el Plan Nacional de Integridad y LCC, dirigidas a implementar mecanismos para la interoperabilidad entre los sistemas de información de las entidades encargadas de la detección, investigación, persecución y sanción de la corrupción.

69. Asegurar la comunicación efectiva y las bases de datos compartidas asociadas entre las entidades vinculadas, lo que coadyuvará en la eficacia del lineamiento.
70. Instrumentos normativos para identificar zonas grises en la conducta contraria a la integridad, que se naturalizan y no puede ser demostradas más allá de toda duda razonable, pero que pueden ser reconocible como un patrón de conducta de alto riesgo ("la pendiente resbaladiza"), lo que genera casuística para establecer medidas de contingencia.
71. Incluir a entidades públicas, así como empresas públicas, empresas privadas, organizaciones sin fines de lucro y organismos intergubernamentales; también incluir las instituciones cuyos representantes son corruptos, corruptores o tienen responsabilidad en el proceso de investigación y sanción.
72. Los procesos deben ser sumarios para mostrar resultados en el corto plazo. Ello implica que el sistema judicial debe contar con los peritos y especialistas doctos en el tema.
73. La capacidad sancionadora fortalece el enfoque de integridad cuando la prevención no logra contener los actos de corrupción en los distintos ámbitos.
74. Fortalecer la capacidad sancionadora del Estado frente a actos de corrupción, tanto en el ámbito administrativo como penal.
75. Sancionar diligentemente los actos de corrupción, definiendo el alcance en el marco legal y presupuestal.
76. La adecuada configuración y funcionamiento de la capacidad sancionadora permite que esta pueda cumplir sus finalidades de prevención y represión.
77. Inclusión de elementos: labor a dedicación exclusiva, identificación de roles y responsables, acceso directo a información, recursos suficientes.
78. Capacitar a los servidores de la STPAD; dotar de mayor autonomía a STAPAD. Normas generales y normativa interna. Mayor articulación y presupuesto.
79. El fortalecimiento de la capacidad sancionadora en el ámbito administrativo se refiere también a la inconducta funcional.
80. Establecer mecanismos que faciliten e incentiven la formulación responsable de denuncias por corrupción por parte de los ciudadanos, y fortalecer la oportuna atención de las mismas.
81. La represión debe estar necesariamente atada a un Canal de Denuncias que funcione y que llegue al ciudadano o al trabajador denunciante, así como a una oportuna y correcta atención de las denuncias de corrupción, como parte de la competencia de la Oficina de Integridad, la misma que no puede ser una mera derivación.
82. Inclusión de tipos de incentivos, difusión permanente de los mismos, plazos y responsables de su otorgamiento.
83. Además de la formulación de denuncias, debería incluirse la investigación de las mismas: formulación e investigación de las denuncias formuladas por los ciudadanos.
84. Las denuncias son mecanismos de intensidad media para asegurar la integridad, que no solo deben estar disponibles, sino que, también, requieren de los medios suficientes para su atención oportuna por parte del Estado.
85. Empoderar a las Oficinas de Integridad en la labor de atención de las denuncias.
86. Impulsar la celeridad y eficiencia en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores en la administración pública.
87. Fortalecer la capacidad resolutoria de los procesos disciplinarios y administrativos sancionadores en el Estado, para asegurar su oportunidad y razonabilidad.

88. Reforzar estrategias referentes a precisión léxica, coherencia textual, progresión temática, reglas gramaticales y ortográficas, en los procesos sancionadores.
89. Dotar a las oficinas correspondientes de los accesos respectivos para la revisión de información, para evitar dilaciones.
90. El adecuado ejercicio de potestades sancionadoras, por tratarse de mecanismos de intensidad alta, requiere de recursos suficientes, por lo que, en base a un esquema de regulación responsiva, su aplicación debe ser residual, para incrementar su eficiencia y su eficacia.
91. Capacitación constante, personal adecuado y suficiente que cuenten con la logística para cumplir con su función.
92. Inclusión de la capacitación, información y acciones de sensibilización respecto a las acciones que forman parte de la capacidad sancionadora. Asimismo, esta capacidad debe abarcar a ambos lados del hecho de corrupción, de una u otra medida. Es decir, que la sanción debe aplicarse tanto a quien motiva el hecho como al que lo realiza.
93. Reglas claras (predictibilidad, para evitar interpretaciones de algunos integrantes del órgano de control. Diferenciar entre error administrativo vs corrupción. Reconocer la buena conducta. Respeto al debido proceso), medida en la aplicación de la sanción.
94. Establecer plazos y medidas cautelares, con la finalidad de hacer efectiva la sanción.
95. La interoperabilidad es fundamental, pero debemos ir un paso antes y es asegurar que se cuente con una infraestructura tecnológica estándar para que los sistemas conversen, todo debe ser gestionado en digital.
96. Asegurar que todas las entidades tengan acceso a la información pública, de tal manera que, se pueda consultar la información, así como, apoyar en el proceso de investigación o elaboración de reportes.
97. Garantizar la plena interoperabilidad de los sistemas de información y gestión de las entidades que conforman la cadena de valor anticorrupción de los servidores plenamente acreditados de cada entidad.
98. La interoperabilidad permite disponer de información en tiempo oportuno y evitar la burocracia que se da en las entidades del Estado, más si son en temas de Corrupción.
99. Fortalecer el marco normativo, incorporando buenas prácticas (BENCHMARKS) de otros países y compartir información sobre empresas y personas que han cometido actos de corrupción; incluso basados en comportamientos de empresas o personas evidenciados en otras realidades se pueden anticipar situaciones de riesgo en el país.

3.5 Objetivo Prioritario 5. “Promover la coordinación y articulación entre Instituciones públicas vinculadas con la prevención y la sanción de Actos de Corrupción”.

Se presentan los principales hallazgos identificados para el **Objetivo Prioritario 5 y los lineamientos de acción** asociados compartidos, a saber:

1. El trabajo en equipo y transversal es el único que garantiza sinergias para la consecución de los objetivos propuestos.

2. Establecer y fortalecer las instituciones vinculadas con la prevención y sanción de actos de corrupción.
3. La articulación crea una atmósfera de integridad y mutua vigilancia entre las instituciones que se dedican a la prevención y sanción de corrupción, fortaleciendo el papel del Estado en esta tarea.
4. La articulación debe darse también haciendo uso de todos los medios virtuales y de esta manera se tiene una actuación mucho más rápida.
5. La articulación debería de implicar: agilización de trámites, intercambio de información, intercambio de buenas prácticas, gestión del conocimiento.
6. Establecer y fortalecer los niveles de articulación entre las instituciones vinculadas con la prevención y sanción de actos de corrupción.
7. La articulación supone la adecuada delimitación de las jurisdicciones y responsabilidades institucionales; así como compartir información.
8. La interoperabilidad de los sistemas constituye una herramienta fundamental en las acciones de detección de la corrupción. Lo que habría que garantizar adicionalmente es que los sistemas contengan información actualizada y fiable.
9. Se busca que desde el gobierno digital o de los planes de sistematización existan variables claras relacionadas con información, esto es clave en la construcción de casos en materia de corrupción.
10. Compartir información de manera que se agilicen los procesos y acceso a ella. La gestión de información interoperable es transversal a varios otros temas de sanción por parte de las entidades de justicia y quizás exceda al de corrupción.
11. Asegurar que los sistemas sean confiables en el registro de la información y que las instituciones vinculadas a la lucha contra la corrupción tengan acceso.
12. Uso de la tecnología digital, previo análisis de la cobertura nacional y la dotación de equipos modernos a las instituciones involucradas.
13. Establecer parámetros para que las bases de datos de todas las entidades cuenten con formatos o plataformas que faciliten la interoperabilidad.
14. Contar con la infraestructura tecnológica para poder realizar las conexiones debidas mediante la tecnología.
15. Contar con información actualizada continuamente y accesible para asegurar la rapidez.
16. El rol auditor para el seguimiento y monitoreo de los reportes, informes o recomendaciones de las OCI.
17. Se requiere un seguimiento continuo de la implementación de las acciones correctivas y recomendaciones formuladas en los informes de control. También seguimiento a los planes de acción que se propongan.
18. Asistencias técnicas consistentes para implementar las recomendaciones, para que cuando se realice el monitoreo por parte del órgano responsable, se cuente con la información solicitada.
19. El seguimiento y capacitación constante de los servidores puede garantizar en alguna medida el establecimiento de una cultura de la integridad entre estos.
20. Las recomendaciones de los informes de control como parte de la gestión del conocimiento institucional; incorporarlas a un repositorio que contemple casos, así como clasificadores que permitan categorizar escenarios, destinatarios y conductas, procesos involucrados, normativa relevante y patrones de conducta para supervisión de los directivos a cargo de los procesos, lo que generaría el aprendizaje institucional y mejoraría la calidad de las recomendaciones, coherencia en el tiempo, exigibilidad y transparencia.

21. Seguimiento y reporte de los sistemas de control interno de cada entidad. Asimismo, con la rendición de cuentas.
22. Fortalecer los conocimientos en mejora continua y planificación. Estas dos temáticas son transversales. En un proceso de monitoreo de cumplimiento, más allá de verificar si las entidades han cumplido o no con el objetivo, se debe analizar el por qué no se ha cumplido con la meta.
23. Asegurar la eficacia del seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones, a fin de ahondar en por qué se cumplió o los motivos que no permitieron cumplirlo.
24. Asegurar el monitoreo del cumplimiento de implementación del sistema de Control Interno, la Rendición de Cuentas y la Transferencia de Gestión.
25. Coadyuvar en el alineamiento estratégico y operativo de las acciones de prevención y sanción. Además, procura contar con una institucionalidad de la coordinación interinstitucional.
26. Fortalecer la articulación entre Instituciones del Sector Público bajo la coordinación de los actores vinculados a la Prevención y Sanción de Actos de Corrupción.
27. Articular estrategias interinstitucionales para fortalecer los mecanismos y herramientas de prevención y sanción de actos de corrupción, de tal forma que sean céleres y eficientes.
28. Para el trabajo conjunto de las entidades a cargo, la interoperabilidad brinda un soporte dentro de la información necesaria para prevenir y procesar actos de corrupción.
29. Intercambio de información, mecanismos o herramientas que contribuyan básicamente a la prevención del acto de corrupción.
30. Promoción de redes de Oficiales de Integridad para estos efectos y que todas aquellas buenas prácticas de prevención se internalicen al interior de las entidades, procurando con ello la estandarización también.
31. Es fundamental la articulación entre todas las instituciones vinculadas con la prevención y sanción. Y se debe derribar el malentendido sentido de autonomía funcional que algunos funcionarios y servidores públicos tienen.
32. La articulación entre las entidades vinculadas con la Prevención y Sanción de Actos de Corrupción, es vital, ya que es el inicio y fin del proceso, garantizando que el proceso concluya.
33. La articulación interinstitucional es importante porque permite unificar criterios en cuanto a la prevención y sanción de actos de corrupción.
34. Se necesitaría implementar personal de enlace para contacto directo y viabilizar el apoyo interinstitucional.
35. Sinergias, equipos de trabajo, establecer canales de comunicación efectivos.
36. Garantizar el correcto funcionamiento de esta articulación entre Instituciones vinculadas con la prevención y sanción de actos de corrupción.
37. La inclusión de los siguientes elementos es importante: redes de trabajo, trabajo en equipo, canales de comunicación, estandarización de buenas prácticas, obligatoriedad del reconocimiento de buenas prácticas.
38. Equipos de trabajo sectoriales con resultados reportados y monitoreados por la SIP, contando con el apoyo de una plataforma de interoperabilidad.
39. Informar públicamente de los avances de implementación de Oficinas de Integridad a nivel nacional.

40. Las sanciones deben ser difundidas para concientizar que los esfuerzos conjuntos realizados en el marco de este objetivo funcionan.
41. Mecanismos y componentes de articulación.
42. Procesos de articulación.
43. Actores y roles que participan de la articulación.
44. Instrumentos de monitoreo de la articulación.
45. Fortalecer a la Secretaría de Integridad como un espacio encargado de articular e integrar los órganos, subsistemas y entidades vinculadas a la lucha contra la corrupción.
46. La Secretaría de Integridad debe generar relaciones funcionales cuya finalidad es coordinar y viabilizar el proceso de articulación a nivel intersectorial y nacional.
47. Involucrar a la Secretaría de Gobierno Electrónico para generar un sistema informático amigable que facilite la interoperabilidad entre las instituciones y entidades responsables.
48. Fortalecer y transparentar los sistemas que interoperen en tiempo real, de mecanismos y herramientas para prevenir y sancionar la corrupción, y sobre todo que permita compartir desarrollos interinstitucionales generando el impulso a las demás instituciones generando mayor unión y fuerza en la lucha contra la corrupción.
49. Plataformas tecnológicas de intercomunicación entre los actores, para fines de prevención y denuncia.
50. Plataforma tecnológica. Acceso a los documentos de trabajo clasificados. Oportunidad de chat de consultas. Normativa. Experiencias internacionales.
51. Crear una plataforma interoperable de gestión e intercambio de información y de acceso público.
52. Sistemas de información que permita optimizar los tiempos de intercambio de información.
53. Considerar una plataforma interoperable por todas las entidades involucradas, como herramienta de interacción en la consecución de objetivos mutuamente beneficiosos para las entidades.
54. Garantizar la Gestión Interoperable de los sistemas de información en las entidades públicas en materia de integridad y lucha contra la corrupción.
55. Evaluar si solo se trata de la interoperabilidad de los sistemas de información o si se puede incluir también, de procesos y servicios o, en todo caso, que no sea tácito la inclusión de estos.
56. El monitoreo de cumplimiento de los informes de control de la CGR debe ser una práctica constante y de obligatorio cumplimiento.
57. Vigilar el estricto cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los informes de control.
58. Monitorear y comunicar el cumplimiento de las recomendaciones formuladas en los informes de control emitidos por la Contraloría General de la República en las entidades públicas.
59. Dada la importancia de monitorear y comunicar, en tiempo y forma, los resultados estableciéndose fechas periódicas del monitoreo y comunicación.
60. Seguimiento a las recomendaciones realizadas en los diferentes casos, ya que esto evita que se repita.
61. Considerarse: instrumentos y sistemas de monitoreo, precisar los actores y las responsabilidades de monitoreo, determinar los tiempos para el desarrollo y

- generación de reportes de monitoreos, los procedimientos del monitoreo, las formas de comunicación de los resultados del monitoreo y acceso público a los mismos, y, los contenidos y acciones resultantes del monitoreo.
62. Cuidar el proceso de Gestión de la Información, importante para el proceso de toma de decisiones.
 63. Como quiera que la Secretaría de Gobierno Digital, es el ente rector en materia de gobierno digital, el ente encargado de las tecnologías digitales, identidad digital, incluso de la interoperabilidad, el servicio digital, datos, seguridad y arquitectura digitales; es preciso se emitan las directivas y las normas y procedimientos en dicha materia.
 64. Reportes, sistemas informáticos, periodicidad.
 65. Fundamental, en la lógica de un modelo de Estado Unitario que exige la articulación de todas sus entidades.
 66. Evitar la impunidad y quizás alcanzar un efecto disuasivo.
 67. Articulación a nivel horizontal, donde cada uno dentro de sus competencias vea el problema de manera holística, dejando de lado el pensamiento de SILO o estanco.
 68. Fortalecer la articulación entre instituciones vinculadas con la prevención y la sanción de actos de corrupción, con la adopción de las tecnologías de información y comunicación en red entre cada entidad.
 69. Trabajo en conjunto de todas las entidades vinculadas en la lucha contra la corrupción para combatir este fenómeno. Aspectos a tener en cuenta: canales de comunicación, oficina enlace, responsabilidades, accesos suficientes para la obtención de información.
 70. Fortalecer la articulación de las instituciones públicas y privadas para la prevención y sanción de actos de corrupción.
 71. Identificar y/o implementar canales de comunicación.
 72. Comunicación, coordinación, cooperación, integración y convergencia son elementos necesarios para lograr una efectiva articulación. Estas deben ser propuestas a partir de normativas, acciones o actividades, que permitan reunir y comprometer a las instituciones vinculadas a la prevención y sanción de actos de corrupción.
 73. Compartir información fluida.
 74. Generar espacios de revisión y mejora de lo avanzado.
 75. La articulación resiste a los cambios de gobierno y movimiento de las autoridades.
 76. La red de instituciones puede ser flexible para incorporar nuevos actores.
 77. Institucionalizar el sistema dotándolo de un marco normativo lo cual permitirá asegurar su articulación entre las entidades públicas.
 78. El marco legal sobre la materia debe contar con los aportes y validación de las entidades vinculadas en la lucha contra la corrupción.
 79. Que no colisione o duplique funciones el órgano rector con el Sistema de control.
 80. Desarrollo del marco institucional y en caso corresponda su implementación; así mismo se debe indicar los componentes del marco institucional del Sistema.
 81. Aprobar el marco institucional del Sistema Nacional de Integridad Pública aplicable a todas las entidades de la administración pública, alcanzando o adecuándose su calidad de conectividad y banda ancha.
 82. Lenguaje claro, de sencilla y única interpretación para que el tema de criterio no abra zonas grises por imprecisiones.

83. Monitoreo de los riesgos en procesos claves, para superarlos y afrontarlos integralmente.
84. Establecer un sistema articulado de gestión de riesgos en los procesos claves de la organización interna y sustantivos, con el fin de evitar el incumplimiento de la Integridad Pública en las entidades.
85. Gestionar riesgos a través de un sistema articulado con enfoque preventivo más que punitivo, lo que puede reducir pérdidas económicas en el futuro.
86. Detectar y mitigar posibles riesgos. Aspectos a considerar: área y funcionarios responsables, roles, plazos.
87. La gestión de riesgos es una herramienta importante para la prevención de la corrupción, debido a que permite identificar, valorar y asignar medidas eficaces para evitar la ocurrencia de actos de corrupción.
88. Afrontar integralmente los riesgos en procesos claves de la organización interna y sustantivos que afecta la integridad Pública y superarlos.
89. Criterios para medir la eficacia y la eficiencia del sistema. Asimismo, establecer una matriz general de riesgos de corrupción, de donde las entidades puedan iniciar para su identificación de riesgos.
90. Los actores que participan tienen que unificar criterios para lograr la prevención de actos de corrupción, y cuando estos se hayan ejecutado sancionarlas de acuerdo a ley.
91. Para fomentar la participación de los distintos actores es importante fortalecer su articulación.
92. Fortalecer y estandarizar los medios de articulación entre las instituciones.
93. Determinar acciones, objetivos y roles, de manera individual y conjunta, para la articulación.
94. Fortalecimiento de capacidades y asesorías técnicas del rector.
95. Fortalecer las competencias de los agentes responsables, estatus, para que sea posible la articulación adecuada y eficiente.
96. Especialización de las personas que están a cargo de la prevención y/o sanción de actos de corrupción [clarificación de funciones].
97. Recopilar la información y establecer un vocero para informar a los ciudadanos sobre la respuesta en conjunto del Estado frente a los actos de corrupción y así establecer una rendición de cuentas, a través de un comunicado, nota de prensa o conferencia, en la que se informe los actos realizados, según la magnitud de los mismos.
98. La articulación debe estar acompañada de la creación de espacios y/o canales para compartir buenas prácticas y sistematizar experiencias exitosas que pueden ser referentes para otros niveles de gobierno y sectores del estado.
99. Para la articulación, deben considerarse disposiciones simples y claras que faciliten su ejecución, con niveles de supervisión y responsabilidad bien delimitados.
100. Monitorear la implementación de las recomendaciones de control, y asegurarse que se realicen en el plazo más breve posible (dependiendo de la complejidad).
101. Monitorear la implementación de recomendaciones formuladas por los órganos que conforman el Sistema Nacional de Control.
102. Designación de responsables del seguimiento de la implementación de las recomendaciones, con capacidad de evaluarlas y emitir reportes de manera periódica hasta lograr su implementación

ANEXO 2

MATRIZ DE OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

Código	Objetivo Prioritario	Responsable del Objetivo	Indicador del Objetivo	Línea de base	Logro Esperado	Lineamientos	Alternativa de solución seleccionada
OP.1	Incrementar la capacidad de prevención de las entidades públicas frente a la corrupción.	PCM (SIP)	IOP.1.1. Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción.		0.85 0.65 0.30	L.1.1. Implementar la función de integridad en las entidades de la administración pública.	4. Crear un Sistema Nacional de Integridad que fortalezca a las entidades que se vinculan con la materia de integridad y delimite adecuadamente sus funciones, competencias y responsabilidades.
						L.1.2. Implementar el modelo de integridad conforme al estándar de integridad vigente en las entidades de la administración pública.	1. Fortalecer el marco normativo en materia de integridad para promover la implementación de mecanismos, herramientas e instrumentos a fin de instituir una cultura de integridad en las entidades de la administración pública.
						L.1.3. Mejorar la calidad de la información que generan las entidades de la administración pública sobre integridad y/o corrupción.	7. Implementar mecanismos y herramientas interoperables para la generación y gestión de información en materia de integridad y lucha contra la corrupción.
						L.1.4. Fortalecer la capacidad de gestión del órgano que ejerce la función de integridad en las entidades de la administración pública.	5. Fortalecer capacidades en los funcionarios y servidores vinculados directamente con la función de integridad.
						L.1.5. Asegurar el cumplimiento de las normas vinculadas a la integridad y lucha contra la corrupción en las entidades de la administración pública.	2. Fortalecer los mecanismos de control interno, de transparencia y accesos a la información, de rendición de cuentas y otros relacionados con el enfoque integridad.

Código	Objetivo Prioritario	Responsable del Objetivo	Indicador del Objetivo	Línea de base	Logro Esperado	Lineamientos	Alternativa de solución seleccionada
OP.2	Fortalecer el desempeño ético de los funcionarios y servidores públicos.	PCM (SIP SERVIR)	IOP.2.1. Porcentaje de denuncias vinculadas con actos de corrupción.		0.60	L.2.1. Fortalecer las competencias en materia de integridad y lucha contra la corrupción de los funcionarios y servidores de las entidades de la administración pública.	11. Sensibilizar y capacitar sostenidamente a funcionarios y servidores públicos en los temas relacionados con ética pública, integridad y lucha contra la corrupción.
						L.2.2. Implementar evaluaciones de desempeño ético a los funcionarios y servidores de las entidades públicas	9. Implementar mecanismos, herramientas e instrumentos para instituir una cultura de integridad en las entidades de la administración pública.
						L.2.3. Asegurar la vinculación entre los valores organizacionales y los procesos institucionales en las entidades de la administración pública.	9. Implementar mecanismos, herramientas e instrumentos para instituir una cultura de integridad en las entidades de la administración pública.
						L.2.4. Asegurar el cumplimiento de requisitos de idoneidad técnica y moral de los servidores y funcionarios públicos independientemente de su régimen laboral o contractual.	9. Implementar mecanismos, herramientas e instrumentos para instituir una cultura de integridad en las entidades de la administración pública.

Código	Objetivo Prioritario	Responsable del Objetivo	Indicador del Objetivo	Línea de base	Logro Esperado	Lineamientos	Alternativa de solución seleccionada
OP.3	Incrementar la participación del sector empresarial, la academia y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción.	PCM (SIP)	IOP.3.1. Índice de participación de actores clave en la lucha contra la corrupción.		0.80	L.3.1. Fortalecer la capacidad de la sociedad civil en el ejercicio del control y vigilancia de las entidades de la administración pública.	15. Promover la vigilancia social y participación ciudadana en la lucha contra la corrupción.
						L.3.2. Incrementar la implementación de modelos de cumplimiento (<i>compliance</i>) y prevención de la corrupción nacional y transnacional en el sector privado.	8. Priorizar las intervenciones públicas en áreas, sistemas, procedimientos u otros espacios de mayor riesgo de corrupción.
						L.3.3. Implementar campañas comunicacionales masivas de promoción de una cultura de valores en las entidades de la administración pública.	3. Fortalecer la estrategia de comunicación y difusión de información de la SIP y de las oficinas encargadas de ejercer la función de integridad.
						L.3.4. Implementar la competencia de integridad como meta de aprendizaje en los colegios de educación secundaria, los institutos técnicos y las universidades.	14. Reformular la política educativa, para establecer la obligatoriedad del curso de educación cívica y valores éticos en los colegios de primaria y secundaria.

Código	Objetivo Prioritario	Responsable del Objetivo	Indicador del Objetivo	Línea de base	Logro Esperado	Lineamientos	Alternativa de solución seleccionada
OP.4	Incrementar la capacidad de sanción frente a los actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en la vía penal y administrativa en las entidades de la administración pública.	PCM (SIP SERVIR) MINJUSDH	IOP.4.1. Índice de capacidad resolutive del sistema anticorrupción.		0.20	L.4.1. Fortalecer los mecanismos de protección al denunciante por actos de corrupción en el ámbito penal y administrativo en las entidades de la administración pública.	16. Fortalecer los mecanismos para la gestión de denuncias y protección del denunciante por hechos de corrupción.
						L.4.2. Fortalecer la gestión de denuncias de actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en las entidades de la administración pública.	16. Fortalecer los mecanismos para la gestión de denuncias y protección del denunciante por hechos de corrupción.
						L.4.3. Fortalecer la capacidad de los órganos a cargo de los procesos disciplinarios y administrativos sancionadores en las entidades de la administración pública.	20. Asegurar la autonomía técnica y funcional, y capacidad operativa de los órganos responsables de conducir la investigación y sanción de las faltas administrativas.
						L.4.4. Fortalecer el marco normativo en materia de recuperación de activos y soborno transnacional.	22. Fortalecer la regulación de los mecanismos de investigación, persecución, y sanción, decomiso de bienes y cooperación y asistencia judicial internacional en materia de corrupción, así como desarrollo de competencias de los operadores del subsistema anticorrupción a nivel nacional y subnacional.
						L.4.5. Fortalecer la capacidad de investigación y sanción de los órganos vinculados al sistema de justicia penal anticorrupción.	24. Fortalecer la capacidad operativa de las entidades vinculadas con la investigación y sanción de casos de corrupción.
						L.4.6. Asegurar la idoneidad técnica y moral de jueces, fiscales y demás operadores del sistema de justicia penal anticorrupción.	9. Implementar mecanismos, herramientas e instrumentos para instituir una cultura de integridad en las entidades de la administración pública.

Código	Objetivo Prioritario	Responsable del Objetivo	Indicador del Objetivo	Línea de base	Logro Esperado	Lineamientos	Alternativa de solución seleccionada
OP.5	Mejorar la articulación entre las entidades públicas que conforman la cadena valor anticorrupción.	PCM (SIP)	IOP.5.1. Porcentaje de acuerdos cumplidos en los espacios de articulación.		0.75	L.5.1. Implementar el Sistema Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción en la administración pública.	4. Crear un Sistema Nacional de Integridad que fortalezca a las entidades que se vinculan con la materia de integridad y delimite adecuadamente sus funciones, competencias y responsabilidades.
						L.5.2. Garantizar la gestión interoperable de los sistemas de información en materia de integridad y lucha contra la corrupción de las entidades públicas vinculadas con la prevención y sanción de la corrupción.	23. Impulsar la interoperabilidad en las entidades vinculadas con la cadena de valor anticorrupción, implementando sistemas articulados, protocolos comunes y bases de datos compartidas que permitan centralizar la información para el análisis estratégico de la corrupción.
						L.5.3. Asegurar el adecuado funcionamiento de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y de las comisiones regionales anticorrupción.	6. Implementar canales institucionales, mecanismos virtuales y/o herramientas que promuevan una mayor coordinación y articulación entre las entidades públicas con la SIP.
						L.5.4. Asegurar la coordinación interinstitucional entre entidades con roles específicos en el proceso de implementación y seguimiento del modelo de integridad.	6. Implementar canales institucionales, mecanismos virtuales y/o herramientas que promuevan una mayor coordinación y articulación entre las entidades públicas con la SIP.

ANEXO 3

INDICADORES DE OBJETIVOS PRIORITARIOS

Ficha Técnica del Indicador IOP.1.1	
Objetivo Prioritario:	OP.1. Incrementar la capacidad de prevención de las entidades públicas frente a la corrupción.
Nombre del indicador:	IOP.1.1. Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción.
Justificación:	<p>La capacidad preventiva frente a la corrupción está determinada por los mecanismos y herramientas de integridad que las entidades implementados, en términos que, a mayor cantidad de mecanismos y herramientas, mayor será la capacidad preventiva de las entidades evaluadas. El indicador es pertinente, en tanto mide el avance en la implementación de estos mecanismos y herramientas, permitiendo determinar en un periodo específico si la cantidad de mecanismos aumentó, se mantuvo o disminuyó; y por ende su capacidad preventiva.</p> <p>Este indicador permite monitorear el avance de la implementación de los componentes del modelo de integridad formulado por la Secretaría de Integridad Pública, por parte de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, a fin que las mismas optimicen su capacidad de prevención frente a la corrupción.</p> <p>Los componentes del modelo de integridad cuya implementación se busca medir, son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso de Alta Dirección 2. Identificación de riesgos 3. Políticas de Integridad 4. Transparencia datos abiertos y rendición de cuentas 5. Controles interno, externo y auditorías 6. Comunicación y capacitación 7. Canal de Denuncia 8. Supervisión y monitoreo del modelo 9. Encargado del Modelo
Responsable del Indicador:	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros

Limitaciones para la medición del indicador:	Que no todas las entidades implementan los componentes del modelo de integridad con el mismo nivel de avance, de allí que ello puede complicar la medición del avance en el logro del Objetivo.
Parámetro de medición:	Índice
Método de cálculo:	<p>$\sum A1 / A2 = \text{ICP Entidad}$ A1: Puntajes de aspectos evaluados. A2: Número total de aspectos evaluados. ICP Entidad: Índice de capacidad preventiva de la Entidad</p> <p>$\sum B1 / B2 = \text{ICP General (Nacional, regional y local)}$ B1: ICP del total de Entidades Evaluadas. B2: Número total de entidades evaluadas. ICP General: Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.</p> <p>Nota 1: Dado que dentro de la estrategia para la evaluación de los niveles de implementación del modelo de integridad se ha considerado la formulación de un estándar de integridad por año (hasta el año 2025), de acuerdo al tipo o grupo de entidad, los aspectos que se evaluarán en las entidades públicas, los definirá la Secretaría de Integridad Pública a través de la emisión de una disposición formal que los establezca.</p> <p>Nota 2: Serán tres (3) mediciones; es decir, se calcularán tres (3) ICP GENERAL: Nacional, regional y local, a fin de disponer de una evaluación precisa y progresiva del logro de este objetivo se identificarán tres tipos de entidades, según su alcance: Entidades de alcance Nacional, regional y local; de modo que podamos reflejar las metas en cada caso.</p> <p>Nota 3: El universo de entidades públicas se obtuvo de: https://www.ceplan.gob.pe/sinaplan/, cuyo total que se muestra es 2,076. Sin embargo, a esta cifra se restó 36 entidades, correspondiente a Partidos Políticos y Organizaciones de la Sociedad Civil.</p> <p>Nota 4: El índice de la capacidad preventiva frente a la corrupción es una herramienta que avlúa los 9 componentes del Modelo de Integridad, conteniendo 35 aspectos evaluados. Cada aspecto evaluado se mide en un rango que va de 0 a 1, en función del grado/nivel de avance de la implementación del aspecto evaluado; asimismo todos los aspectos evaluados tienen el mismo peso al momento de calcular el puntaje total de l Índice de capacidad preventiva. En ese sentido cada componente va a tener un valor ponderado en función del número de aspectos eavluados que incluya, conforme a la siguiente descripción:</p> <p>1. Compromiso de Alta Dirección: 3 aspectos evaluados.</p>

	<p>2. Identificación de riesgos: 3 aspectos evaluados. 3. Políticas de Integridad: 7 aspectos evaluados. 4. Transparencia datos abiertos y rendición de cuentas: 6 aspectos evaluados. 5. Controles interno, externo y auditorías: 2 aspectos evaluados. 6. Comunicación y capacitación: 6 aspectos evaluados. 7. Canal de Denuncia: 2 aspectos evaluados. 8. Supervisión y monitoreo del modelo: 3 aspectos evaluados. 9. Encargado del Modelo: 3 aspectos evaluados.</p>								
Sentido esperado del indicador:	Ascendente								
Supuestos:	<p>- Que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno se encuentren alineadas con los objetivos que, en materia de Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción, persigue lograr el rector y se han propuesto desde la Política General de Gobierno.</p> <p>- Que las entidades cuenten con un órgano implementado que ejerza la función de integridad, con personal suficiente y capacitado que conozca los mecanismos de integridad.</p> <p>- Que las entidades públicas ubicadas en zonas alejadas del país dispongan de conectividad digital, de tal manera que puedan acceder al formato digital creado por la SIP para reportar la información (formulario creado en Facilita).</p>								
Fuente y bases de datos:	Fuente: PCM-Secretaría de Integridad Pública Base de datos: Registros administrativos.								
	Línea de base ⁴	Logros esperados							
Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor (Entidades de alcance nacional)									
Valor (Entidades de alcance regional)									
Valor (Entidades de alcance local)									

⁴ No se dispone de Línea de base ya que es un indicador nuevo.

Ficha Técnica del Indicador IOP.2.1	
Objetivo Prioritario:	OP.2 Fortalecer el desempeño ético de los funcionarios y servidores públicos.
Nombre del indicador:	IOP.2.1 Porcentaje de denuncias vinculadas con actos de corrupción
Justificación:	<p>El desempeño ético de los funcionarios y servidores públicos debe corresponderse con un comportamiento coherente con principios, valores y normas. En ese sentido, en la medida que funcionarios y servidores se desempeñen éticamente, el número de funcionarios con denuncias vinculadas con actos de corrupción deberá disminuir; y, en sentido contrario, si funcionarios y servidores no se desempeñan éticamente, el número de funcionarios con denuncias vinculadas con actos de corrupción deberá incrementarse. Entendiendo, de esta forma, que las denuncias son un reflejo de comportamientos inapropiados, reñidos con un desempeño ético de los funcionarios y servidores públicos.</p> <p>Este indicador mide el porcentaje de funcionarios que tiene de denuncias vinculadas con actos de corrupción. Cabe precisar que para asegurar que este parámetro sea lo más certero posible solo serán consideradas aquellas denuncias recibidas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano que hayan sido puestas en trámite por el oficial de integridad de la entidad; es decir, derivadas al órgano competente para su investigación. Este protocolo que sigue la denuncia se encuentra establecido en el Decreto Legislativo 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.</p>
Responsable del Indicador:	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros
Limitaciones para la medición del indicador:	No se podrá realizar la medición en toda la población objetivo porque no todas las entidades han implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y no todas vienen implementando los mecanismos y herramientas previstos en el Modelo de Integridad, lo cual es necesario para asegurar la calidad de la información que se recaba por parte de las entidades evaluadas.
Parámetro de medición:	Porcentaje
Método de cálculo:	<p>Fórmula: $[(A/T) * 100\%] = P$</p> <p>$\sum P/E =$ Porcentaje de denuncias vinculadas con actos de corrupción</p> <p>A: Número de trabajadores con denuncias vinculadas con actos de corrupción recibidas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano que hayan sido derivadas por el Oficial de Integridad de la entidad.</p>

	<p>T: Número total de servidores y funcionarios de la entidad E: Número de entidades evaluadas P: Porcentaje de servidores y funcionarios denunciados por entidad</p> <p>Especificaciones técnicas Tipos de denuncias a evaluar A efectos de vincular las denuncias presentadas con el desempeño ético del funcionario o servidor público, serán consideradas aquellas denuncias tramitadas en el marco de la Plataforma Digital Única de Atención de Denuncias del Ciudadano, pues en este caso nos referimos a denuncias sobre posibles casos de corrupción o actos contrarios a la ética, conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe; así como al Decreto Supremo 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para prevenir actos de corrupción.</p> <p>Estado de las denuncias a evaluar Se evaluarán las denuncias vinculadas con actos de corrupción que se presenten a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano que hayan sido puestas en trámite por el oficial de integridad de la entidad; es decir, cuando este deriva la denuncia ante el órgano competente de investigar, pues en este caso se habrá acreditado los requisitos mínimos como un relato coherente de los hechos y suficiencia de información. Esto se encuentra establecida en el Decreto Legislativo 1327, que dicta disposiciones y sanciona las denuncias de mala fe y su Reglamento.</p> <p>Entidades a evaluar Serán evaluadas aquellas entidades que hayan implementado los mecanismos y herramientas del establecido en el Estándar de Integridad, tanto la etapa 1 como la etapa 2, logrando un resultado promedio, igual o superior al 61% del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Para esto se tomará como base los resultados obtenidos de la evaluación de la implementación del Modelo de Integridad que realiza la Secretaría de Integridad Pública.</p>
Sentido esperado del indicador:	Decreciente
Supuestos:	<ul style="list-style-type: none"> - Que las entidades hayan implementado las Etapas 1 y 2 del Estándar de Integridad, logrando resultados deseables (puntaje de ICP entre 61% a 100%) en la escala de evaluación - Que las entidades cuenten con la Plataforma Digital Única de Atención de Denuncias del Ciudadano. Ello en razón de que estas entidades podrán brindar información certera que pueda monitorear la Secretaría de Integridad Pública, conforme a sus parámetros de evaluación.

	<ul style="list-style-type: none"> - Que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno se encuentren alineadas con los objetivos que, en materia de Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción, persigue lograr el rector y se han propuesto desde la Política General de Gobierno. - Que las entidades evaluadas tengan debidamente implementada la función de integridad y cuenten con personal capacitado y encargados exclusivamente de los temas relacionados con la función de integridad. 								
Fuente y bases de datos:	Fuente: PCM-Secretaría de Integridad Pública Base de datos: Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.								
	Línea de base ⁵	Logros esperados							
Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor									

Ficha Técnica del Indicador IOP.3.1	
Objetivo Prioritario:	OP.3 Incrementar la participación del sector empresarial, la academia y la sociedad civil en la lucha contra la corrupción
Nombre del indicador:	IOP.3.1 Índice de participación de actores clave en la lucha contra la corrupción.
Justificación:	Mide el nivel de participación del sector empresarial, la academia, la sociedad civil y la ciudadanía en la promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción. Se trata de calcular el promedio de acciones que desde las Comisiones Regionales Anticorrupción y de la Comisión Anticorrupción Nacional, se impulsan en cada ámbito. Dicha información es reportada por las mencionadas Comisiones de manera semestral.
Responsable del Indicador:	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.
Limitaciones para la medición del indicador:	Que los actores clave o alguno de ellos ejecute acciones de las denominadas de “promoción de la integridad y lucha contra la corrupción”, que no se registren por las Comisiones Regionales, por no disponer de un mecanismo de recojo de información y por no contar con sus Secretarías Técnicas en funcionamiento.
Parámetro de medición:	Índice

⁵ No se dispone de Línea de base ya que es un indicador nuevo.

Método de cálculo:	<p>Fórmula de cálculo de la Comisión Regional Anticorrupción (CRA) $\sum A1 / 4 = P. CRA$ A1: Puntaje de actores clave 4 actores clave: (Sector Empresarial, Sociedad Civil, Academia, Ciudadanía) P.CRA: Puntaje de las Comisiones Regionales Anticorrupción.</p> <p>Fórmula del indicador nacional $(A1 / 3) + (2/3 * \sum A2 / 25) = IPLCC$ A1: Puntaje CAN Anticorrupción. A2: Puntaje CRA 25 comisiones Regionales Anticorrupción a nivel nacional. IPLCC = Índice de participación de actores clave en la lucha contra la corrupción Nota 1: En el caso de las CRA, se medirá el nivel de actividad de cada participante (Sector empresarial, Sociedad Civil, Academia, y ciudadanía); dicho nivel de participación se determinará por el número de acciones de “promoción de la integridad y lucha contra la corrupción”, descritas en la justificación del indicador y registradas por las CRA como ejecutadas por los Actores Clave. Nota 2: En el caso de la CAN, se medirá de igual forma el nivel de actividad de cada participante (Sector empresarial, Sociedad Civil, Academia, y ciudadanía) en el ámbito respectivo, Esta Comisión considerará el número de acciones de “promoción de la integridad y lucha contra la corrupción” registradas como ejecutadas por los actores clave. Nota 3: Para la obtención del puntaje de los Actores Clave, debe considerarse que las “acciones de promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción” no revisten la misma importancia, de allí que se define el peso específico (PE) de cada una, de acuerdo con las características de su contexto y los efectos que su ejecución genera. El PE de cada acción de promoción y lucha contra la corrupción se precisará en el instrumento formal emitido por la SIP previo consenso logrado en el seno de las Comisiones antes mencionadas. Nota 4: Finalmente, y para calcular el IPLCC, se recurrirá a sendas escalas de valoración (para CRA y para CAN), en las que dependiendo del puntaje obtenido por los Actores Clave de cada ámbito (regional y nacional), se asignará un peso para ubicar la participación en niveles: “Muy Alto”, “Alto”, “Medio”, “Bajo” y “Muy Bajo”. Dichas Escalas de Evaluación se determinarán también previo consenso en el seno de las Comisiones antes mencionadas y de igual forma se establecerán en el instrumento formal emitido por la SIP. Nota 5: Se entiende que la participación de los actores antes mencionados, se circunscribe a la formulación y ejecución de acciones de promoción de la integridad y lucha contra la corrupción, cada uno desde su ámbito y competencia, tales como: 1. Realización de actividades de control social y vigilancia ciudadana.</p>
--------------------	--

	<p>2. Promoción de la implementación de <i>Compliance</i> en empresas.</p> <p>3. Realización de estudios, informes, trabajos de investigación sobre la problemática de corrupción y promoción de la integridad.</p> <p>4. Implementación de medidas anticorrupción que se formulen y discutan desde el sector empresarial.</p> <p>5. Promoción de valores éticos en la sociedad, a través de la difusión y sensibilización permanente sobre los mismos, entre los <i>stakeholder</i> de su área de influencia.</p> <p>6. Implementar espacios de discusión y consenso (mesas de trabajo y de diálogo) sobre la precisión de acciones para combatir la corrupción y prácticas de buen gobierno corporativo que incorporen estándares de transparencia en su gestión.</p> <p>7. Celebrar alianzas estratégicas entre los distintos actores clave (Sector privado con Academia; Academia con organizaciones de la sociedad civil; Sector Privado con Sector Público).</p> <p>8. Otras.</p>								
Sentido esperado del indicador:	Ascendente								
Supuestos:	<p>Que los Gobiernos Regionales hayan implementado adecuadamente la función de integridad, contando con personal suficiente para realizar las labores que le corresponde a la Secretaría Técnica de la CRA.</p> <p>Que el Sector empresarial, Sociedad Civil, Academia, y ciudadanía se encuentren alineados a los objetivos país en materia de lucha contra la corrupción y, por ende, actúen desde sus respectivos ámbitos, de manera conjunta</p>								
Fuente y bases de datos:	<p>Fuente: Comisiones Regionales Anticorrupción.</p> <p>Base de datos: Registros.</p>								
	Línea de base ⁶	Logros esperados							
Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor									

⁶ No se dispone de Línea de base ya que es un indicador nuevo.

Ficha Técnica del Indicador IOP.4.1	
Objetivo Prioritario:	OP.4 Incrementar la capacidad de sanción frente a los actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética en la vía penal y administrativa en las entidades de la administración pública.
Nombre del indicador:	IOP.4.1 Índice de capacidad resolutive del sistema anticorrupción
Justificación:	Mide la capacidad resolutive del sistema anticorrupción. Esto es, precisa el índice tomando como insumos el número de casos de corrupción que ingresan al sistema (bien sea para su procesamiento en vía penal o en vía administrativa) y, de estos, el número de casos que se sentencian o se resuelven, respectivamente, (dependiendo de la vía, sea penal o sea administrativa) en última instancia; es decir, se encuentran firmes en cualquiera de sus vías. Lo que busca medir el indicador es, por una parte, la capacidad del sistema de justicia anticorrupción para sentenciar los casos de corrupción que le ingresan, y por otra, la capacidad de las entidades públicas para resolver los casos relacionados con el desempeño ético del servidor público.
Responsable del Indicador:	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros
Limitaciones para la medición del indicador:	No se dispone de un registro único de la información referida a las decisiones emitidas en última instancia que resuelven y/o sancionan la comisión de actos de corrupción y/o las faltas relacionadas con el desempeño ético del servidor público, ya que se corresponden con dos ámbitos distintos, administración de justicia y administración pública. Asimismo, y dado que lo que se somete a comparación es el estado situacional de los casos en un periodo determinado, imposibilita analizar individualmente los casos a fin de determinar si se han resuelto en tiempo oportuno.
Parámetro de medición:	Índice
Método de cálculo:	ICSC = Índice de capacidad sancionadora de la Corrupción $(A1 * 50\% / A2) + (B1 * 50\% / B2) = ICSC$ A1: Total de casos de corrupción con sentencia firme consentida A2: Total de investigaciones por casos de corrupción. B1: Total de resoluciones firmes por procedimientos disciplinarios vinculados a actos de corrupción, B2: Total de procedimientos disciplinarios vinculados con actos de corrupción en proceso Nota 1: Para el cálculo del indicador se consideran el número de decisiones emitidas en última instancia, tanto en vía penal (sentencia firme) como en vía administrativa (resoluciones emitidas el Tribunal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil). Nota 2: Como quiera que con el presente indicador se apunta a la obtención de un ICSC que dé cuenta tanto de la capacidad de sanción en vía administrativa como la capacidad de sanción en vía penal, se asigna un peso del 50% a cada universo

	precisado, es decir, “total de casos de corrupción con sentencia en la vía penal” y “total de casos con resolución del SERVIR con previsión de sanción disciplinarias vinculadas a actos de corrupción”.								
Sentido esperado del Indicador:	Ascendente								
Supuestos:	Que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno se encuentren alineadas con los objetivos que, en materia de Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción, persigue lograr el rector y se han propuesto desde la Política General de Gobierno.								
Fuente y bases de datos:	Fuente 1: Procuraduría Especializada en delitos de Corrupción. Fuente 2: Autoridad Nacional del Servicio Civil Base de datos: Registros estadísticos.								
	Línea de base ⁷	Logros esperados							
Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor									

Ficha Técnica del Indicador IOP.5.1	
Objetivo Prioritario:	OP 5. Mejorar la articulación entre las entidades públicas que conforman la cadena valor anticorrupción.
Nombre del indicador:	IOP.5.1 Porcentaje de acuerdos cumplidos en los espacios de articulación.
Justificación:	Entendiendo que la lucha contra la corrupción requiere el concurso de diversos actores, se han conformado distintos espacios de coordinación y articulación. Actualmente, contamos con dos niveles de articulación claramente definidos: en el nivel nacional está la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN Anticorrupción) y, en el nivel regional, tenemos a las Comisiones Regionales Anticorrupción (CRA). Estos espacios fueron instituidos a través de la Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, Ley N° 29976 y su Reglamento. Al interior de la CAN Anticorrupción y de las CRA se celebran acuerdos que implican la ejecución de acciones por parte de las entidades que los conforman. Este indicador mide el nivel de articulación entre las entidades públicas que conforman la cadena de valor anticorrupción, a partir de los acuerdos que logren cumplirse. Se trata de obtener el porcentaje de

⁷ No se dispone de Línea de base ya que es un indicador nuevo.

	<p>cumplimiento de los acuerdos adoptados en estos espacios de articulación, calculando la media a nivel de los espacios evaluados.</p> <p>Es importante destacar que en estos espacios se toman muchas decisiones, algunas declarativas, por ejemplo, la aprobación de un documento, la emisión de un comunicado; y, otras, más operativas como la organización de un evento, la ejecución de un proyecto. En ese sentido, se evaluarán los consensos y acuerdos que impliquen la articulación interinstitucional; es decir, la participación conjunta de dos o más actores, deben contener decisiones y/o acciones en materia de promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción que se implementarán por dos o más actores, instancias o entidades.</p>
Responsable del Indicador:	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros
Limitaciones para la medición del indicador:	<ul style="list-style-type: none"> - No disponer de las Secretarías Técnicas o coordinaciones en todos los espacios de articulación. - No disponer de una herramienta o mecanismo que permita recoger y sistematizar la información sobre las actividades desarrolladas en el marco de los espacios de coordinación y articulación. - Existencia de espacios de articulación implementados que no se hayan instituido formalmente como tales.
Parámetro de medición:	Porcentaje
Método de cálculo:	<p>Fórmulas:</p> <p>1. Para calcular el porcentaje de acuerdos cumplidos en un espacio: $[(A/T) * 100\%] = P$ A: Número de acuerdos cumplidos que implican articulación interinstitucional T: total de acuerdos que implican articulación interinstitucional P: Porcentaje de acuerdos cumplidos</p> <p>2. Fórmula para calcular la media de acuerdos cumplidos en todos los espacios: $[(P \text{ CAN Anticorrupción}) + (\sum P \text{ CRA}/25)] / 2 = \text{Porcentaje de acuerdos cumplidos en los espacios de articulación}$</p> <p>Especificaciones técnicas Sobre los espacios que van a ser evaluados: Los espacios a evaluar son aquellos que estén integrados por entidades que conforman la cadena de valor anticorrupción y que tengan con fines la coordinación/articulación de acciones vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción. Asimismo, deben estar debidamente institucionalizados a través de un marco normativo que establezca su estructura, miembros y funcionamiento. A la fecha, tales características solo las cumple la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN Anticorrupción) y las Comisiones Regionales Anticorrupción; las cuales se encuentran instituidas a través de la Ley que crea</p>

	<p>la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, Ley N° 29976 y su Reglamento; y las ordenanzas regionales que crean las comisiones regionales.</p> <p>Sobre los acuerdos que serán considerados: Se evaluará el cumplimiento de los acuerdos que impliquen la articulación interinstitucional; es decir, la participación conjunta de dos o más actores, deben contener decisiones y/o acciones en materia de promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción que se implementarán por dos o más actores, instancias o entidades; tales como: i) la realización de campañas de promoción de la integridad y la lucha contra la corrupción; ii) el desarrollo de informes o estudios sobre temas vinculados con la materia de integridad y lucha contra la corrupción; iii) Firma de convenios/anuncios interinstitucionales, iv) presentación de proyectos de Ley/ordenanza regionales u otras propuestas normativas, entre otros. La Secretaría de Integridad Pública establecerá pautas sobre los acuerdos y las secretarías técnicas de las comisiones serán los responsables de reportar la información sobre el cumplimiento de los mismos.</p> <p>Sobre la instancia encargada de sistematizar y reportar la información: Los responsables de sistematizar y reportar la información sobre el cumplimiento de los acuerdos, serán las secretarías técnicas de los espacios de articulación. Para tal fin, la Secretaría de Integridad Pública elaborará el mecanismo de reporte de información y dará pautas específicas sobre los criterios a considerar para la determinación de cumplimiento de los acuerdos.</p>								
Sentido esperado del indicador:	Ascendente								
Supuestos:	<ul style="list-style-type: none"> - Que los espacios de articulación cuenten con secretarías técnicas responsable de sistematizar y reportar la información. - Disponer de conectividad digital para el reporte de la información, de forma directa y periódica de las secretarías técnicas u órganos responsables de la asistencia y/o seguimiento de los espacios de articulación - Que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno se encuentren alineadas con los objetivos que, en materia de Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción, persigue lograr el rector y se han propuesto desde la Política General de Gobierno. 								
Fuente y bases de datos:	Fuente: Secretarías Técnicas u órgano responsable de reportar la información en los espacios de articulación activos. Base de datos: Registro administrado por la Secretaría de Integridad Pública.								
	Línea de base ⁸	Logros esperados							
Año	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor									

⁸ No se dispone de Línea de base ya que es un indicador nuevo.