

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024

DESCRIPCIÓN BREVE

El Programa de Integridad MTPE 2024, toma como medición el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, y sobre la base del desarrollo de las preguntas contenidas en la Guía para el Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción Estándar de Integridad 2023, la cual establece el estado situacional actual de desarrollo del modelo de integridad, lo que permite evidenciar las brechas de implementación en cada uno de los componentes del modelo de Integridad.

UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD
INSTITUCIONAL -SECRETARIA GENERAL



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
PERÚ
2024

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Daniel Ysau Maurate Romero

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Teresa Angélica Velásquez Bracamonte

Secretaria General

Jenny Fiorella Mory Merino

Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional

Av. General Salaverry 655

Jesús María

Teléfono: (511) 630600

Página web: <https://www.gob.pe/mtpe>

Lima, Perú

ÍNDICE

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

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es un organismo público del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal. Ejerce competencia exclusiva a nivel nacional en materia de trabajo y promoción del empleo, encargada de promover un empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores a nivel nacional, fortaleciendo el diálogo social, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada en la ciudadanía. Diseña, conduce y supervisa los sistemas funcionales en el ámbito de trabajo y promoción del empleo, asegurando el cumplimiento de políticas públicas de acuerdo a las normas de la materia. Impulsa la formalización laboral, a través de información y asesoramiento, para contribuir con la creación y desarrollo de empleo decente, en concordancia con las políticas de desarrollo productivo y sostenible de la economía. Mejora las competencias laborales para incrementar la empleabilidad de la población en edad de trabajar, con énfasis en la población juvenil y otras poblaciones vulnerables, acorde a la demanda real del mercado laboral y a las perspectivas de desarrollo económico del país. Promueve y fortalece el diálogo social como uno de los instrumentos eficaces para lograr la concertación laboral tripartita, que fomente la productividad y promueva el empleo decente, estableciendo una sólida base para el desarrollo sostenible del país. El MTPE como sector viene dando fiel cumplimiento a las políticas de integridad dirigidas y emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, y en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021”, aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM; y, lo señalado en el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022, para la Prevención de Actos de Corrupción, ha elaborado el “Programa de Integridad del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo 2024”.

Del precitado marco normativo, el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción tiene por finalidad contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que sobre la materia se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública.

Por otro lado, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, dispone que el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: i) Planificación, ii) Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad y iii) Seguimiento. Asimismo, la mencionada Directiva precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un “programa de integridad” que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas.

En tal sentido, con la finalidad de fortalecer la cultura de integridad en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se está implementando el “Modelo de Integridad”, involucrándose a la Alta Dirección en esta acción, así como las diferentes Unidades Orgánicas (U.O) de la entidad.

En ese contexto, el Programa de Integridad 2024 es un instrumento para la implementación del “Modelo de Integridad” en la MTPE. Dicho programa establece las acciones institucionales para el cierre de las brechas con relación a la integridad pública, identificadas a partir del diagnóstico del desarrollo del modelo integridad, el cual se desarrolla a través de los componentes y subcomponentes del índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional, según lo establecido en la Resolución de Secretario General N° 089-2022-TR/SG, es la responsable de ejercer la función de integridad en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, y según su literal k) tiene la responsabilidad de monitorear la implementación del Modelo de Integridad.

De lo expuesto, considerando que el órgano que ejerce la función de integridad establece el estado actual de desarrollo del modelo de integridad en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la medición del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, conforme al resultado del Reporte de Integridad a diciembre de 2023, efectuado por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Unidad Funcional de Integridad Institucional ha formulado el presente documento de manera participativa con las dependencias responsables de las acciones para el cierre de brechas, a través de reuniones de trabajo y brindando la asistencia técnica respectiva, a fin de asegurar la adecuada implementación del modelo de integridad y fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente la corrupción.

II. ANTECEDENTES/MARCO NORMATIVO

- 2.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 2.3. Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 120-2019-PCM.
- 2.4. Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- 2.5. Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; y modificatorias.
- 2.6. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 2.7. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 2.8. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 2.9. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 2.10. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.11. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 2.12. Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN, que aprueba la Norma Técnica Peruana denominada Sistemas de gestión antisoborno.
- 2.13. Resolución Ministerial N° 203-2022-TR, que conforma la Red de Integridad del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, integrada por los oficiales de integridad del sector que se detallan a continuación: i) Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, quien le preside; ii) Seguro Social de Salud (ESSALUD); iii) Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); iv) Programa de Empleo Laboral “Lurawi Perú” y v) Programa Nacional para la Empleabilidad.
- 2.14. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la

- implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”.
- 2.15. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.
- 2.16. Resolución de Contraloría N° 162-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos.
- 2.17. Resolución de Secretaría General N° 089-2022-TR/SG, que conforma la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 2.18. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP “Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública”.
- 2.19. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción; la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad; y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

3.1 Componente “Compromiso de la Alta Dirección”

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

3.2 Componente “Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública”

En este componente se realiza la identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos

asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción; el desarrollo de este proceso se efectúa con los órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad.

3.3. Componente “Políticas de Integridad”

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

3.4. Componente “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas”

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

3.5. Componente “Controles interno, externo y auditorías”

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

3.6. Componente de “Comunicación y Capacitación”

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

3.7. Componente “Canal de Denuncias”

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

3.8. Componente “Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad”

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

3.9. Componente “Encargado del Modelo de Integridad”

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

3.10. Función de Integridad Pública

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

3.11. Cultura de Integridad Pública

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

3.12. Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción

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

3.13. Modelo de Integridad

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

IV. DIAGNÓSTICO

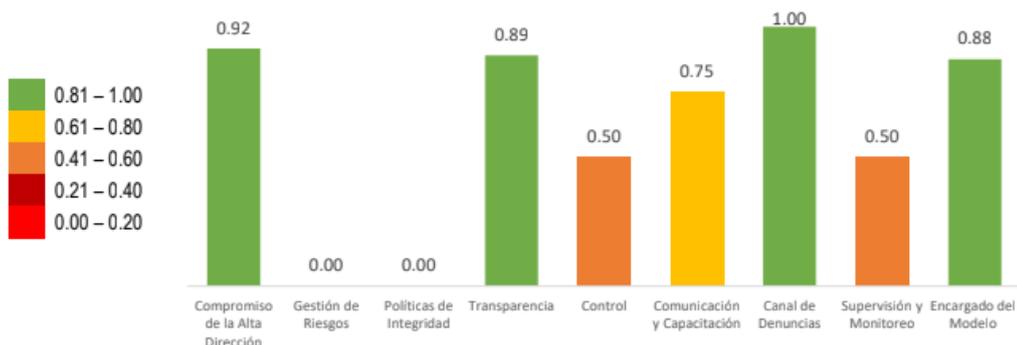
De acuerdo a la medición efectuada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP), como la herramienta que permite medir los avances de la implementación del Modelo de Integridad, por parte de la entidad, el mismo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

Etapas 1 “Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad”

Según los resultados obtenidos, los componentes que presentan brechas y que corresponde identificar acciones para su cierre y cumplimiento según lo establecido en el estándar de integridad son:

Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad | Reporte Anual 2023

Resultado por componentes (Etapas 1)



Fuente: Reporte de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (SIP-PCM), dic23

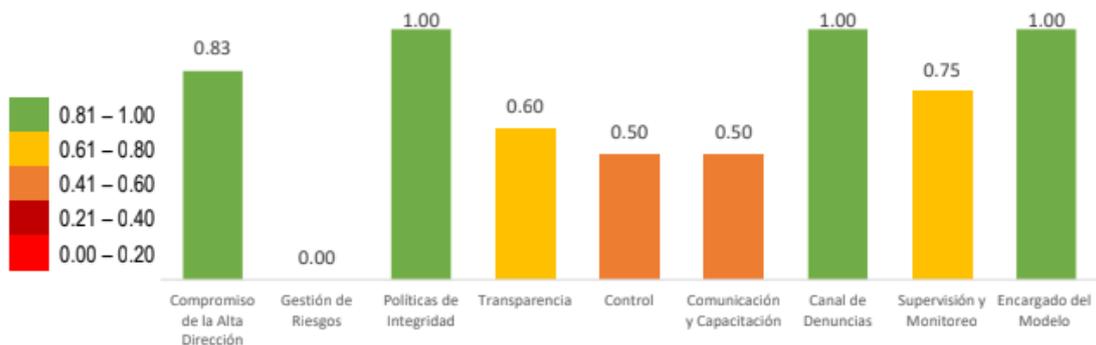
Tabla Nº 01: Resultados del Estándar de Integridad Etapa 1 del MTPE

Nº	Componente	% Alcanzado
C1	Compromiso de la Alta Dirección	92%
C2	Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	-
C3	Políticas de Integridad	-
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	89%
C5	Control interno, externo y auditoría	50%
C6	Comunicación y capacitación	75%
C7	Canal de Denuncias	100%
C8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	50%
C9	Encargado del Modelo de Integridad	88%
RESULTADO TOTAL		64%

Etapa 2 “Aplicación e implementación”

Según los resultados obtenidos, los componentes que presentan brechas y que corresponde identificar acciones para su cierre y cumplimiento según lo establecido en el estándar de integridad son:

Resultado por componentes (Etapas 2)



Fuente: Reporte de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (SIP-PCM), dic23

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

Nº	Componente	% Alcanzado
C1	Compromiso de la Alta Dirección	83%
C2	Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	-
C3	Políticas de Integridad	100%
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	60%
C5	Control interno, externo y auditoría	50%
C6	Comunicación y capacitación	50%
C7	Canal de Denuncias	100%
C8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	75%
C9	Encargado del Modelo de Integridad	100%
RESULTADO TOTAL		75%

En ese contexto, se ha procedido a elaborar el “Programa de Integridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2024”, el cual detalla las acciones, los plazos y los medios de verificación para cerrar las brechas identificadas en la implementación de cada uno de los componentes del “modelo de integridad”, a fin de mantener actualizado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y hacerlo sostenible.

De esta manera, dado que hay una brecha pendiente de implementar, se han establecido acciones que deben priorizarse dentro del Programa de Integridad del año 2024, entre las cuales se han incluido las acciones a priorizar indicadas en el Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad – Anual 2023, que son las siguientes:

Etapa 01:

- Implementar una Oficina de Integridad Institucional, a fin de fortalecer la instancia que ejerce la Función de Integridad.

Acciones implementadas: Se viene elaborando una propuesta de modificación al ROF del MTPE, a fin que la Oficina de Integridad sea independiente de acuerdo a los lineamientos establecidos por la SIP. Dicha acción será progresiva iniciándose en el año 2025.

- Elaborar un Código de Conducta que incorpore ejemplos de conducta adecuada e inadecuada.

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 10 de Matriz de Acciones

- Asegurar la actualización de la lista de sujetos obligados a presentar DJI.

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 15 de Matriz de Acciones

- Desarrollar un procedimiento para reconocer la contribución del personal a la observancia de los valores que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública.

Acciones implementadas: Se emite la Resolución Directoral N° 000364-2023-MTPE/4/12, que aprueba los Lineamientos de Reconocimiento a los/las Servidores/as del MTPE- Unidad Ejecutora 001 en Materia de Integridad

- Aprobar una directiva o lineamiento que promueva la transparencia e integridad en el proceso de contratación de personal.

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 24 de Matriz de Acciones

Etapa 02:

- Realizar el seguimiento a las medidas de control establecidas para los riesgos que afectan la integridad o riesgos de corrupción identificados.

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 8 de Matriz de Acciones

- Asegurar la presentación oportuna de las acciones preventivas o correctivas frente a situaciones adversas.

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 35 de Matriz de Acciones

- Incorporar capacitaciones especializadas en el Plan de Desarrollo de Personas de la entidad. (ítem 37 de la Matriz de Acciones)

Acciones implementadas: Se incorpora en el ítem 37 de Matriz de Acciones

V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El presente “PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO” tiene como objetivo promover una gestión transparente e íntegra, a fin de garantizar el fortalecimiento de la cultura de integridad pública mediante la implementación del Modelo de Integridad en el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, identificando acciones a ser ejecutadas durante el año 2024, optimizando su capacidad preventiva frente a la corrupción y cualquier otra práctica contraria a la ética pública.

5.1 VINCULACIÓN CON EL OBJETIVO ESTRATEGICO Y ACCION ESTRATEGICA DEL PEI DEL MTPE

El alineamiento se presenta en la Resolución Ministerial N° 411-2023-TR que aprueba el “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2027 Modificado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)”, con el Objetivo Estratégico Institucional OEI 8: “Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano”, y la Acción Estratégica Institucional AEI 8.5: “Modelo de Integridad implementado en la Gestión Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.

OEI 8	MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	AEI 8.1	Fortalecer y articular territorialmente al Ente Rector para beneficio de la población
		AEI 8.2	Sistemas Administrativos modernizados con herramientas de gestión orientadas al beneficio de clientes internos y externos
		AEI 8.3	Implementar el Sistema de Información del Mercado de Trabajo
		AEI 8.4	Impulsar el cumplimiento óptimo de los procesos del MTPE
		AEI 8.5	Modelo de Integridad implementado en la Gestión Interna del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PROGRAMA

Los objetivos de integridad se encuentran orientados a la reducción de las brechas identificadas de acuerdo con el estado actual de desarrollo del modelo de integridad.

- Fortalecer la implementación de la integridad pública como función y objetivo institucional.
- Mitigar los riesgos que afectan la implementación de la integridad y lucha contra la corrupción.
- Promover el cumplimiento de la política de integridad pública.
- Garantizar la fiabilidad y oportunidad de la información pública.

- Garantizar al acceso oportuno a la información pública.
- Coadyuvar a la implementación de las recomendaciones de control interno emitidas por el Órgano de Control Institucional o las auditorías externas.
- Impulsar las acciones relacionadas con la política de integridad.
- Garantizar la implementación de los componentes del modelo de integridad pública.

5.3 ACCIONES DEL PROGRAMA

Las acciones garantizan la implementación de los aspectos evaluados por cada componente y subcomponente del “Modelo de Integridad”, de acuerdo con las brechas identificada en el desarrollo del modelo de integridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En consecuencia, las brechas identificadas por cada componente y subcomponente del “Modelo de Integridad” que aún se encuentran pendientes de implementación, se presentan en la Matriz de Acciones – Programa de Integridad del MTPE 2024 que se detalla a continuación, en la cual se ha indicado el componente y sub componente que falta implementar indicando las acciones que se deben tomar, el plazo de implementación, los indicadores, el medio de verificación de cumplimiento y las unidades organizacionales responsables.

VI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Suscripción y Firma del Acta de Compromiso por la Alta Dirección y Jefes de los Programas adscritos del MTPE.	04 comunicaciones a través del webmaster del MTPE.	UFII SG
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Difundir en la entidad las funciones de la UFII.	04 comunicaciones a través del webmaster del MTPE.	UFII OGRH

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Desarrollar reuniones de trabajo del Oficial de Integridad MTPE con los Oficiales de Integridad de ESSALUD, SUNAFIL, LLAMKASUN PERU, “PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS” sobre el avance del Modelo de Integridad.	04 reuniones de trabajo entre el Oficial de Integridad MTPE y los involucrados. Reuniones gestionadas y ejecutadas.	Oficial de Integridad y los Oficiales de Integridad de los programas y organismos involucrados.
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Desarrollar reuniones informativas sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad.	Dos (2) reuniones sostenidas con la máxima autoridad administrativa de la entidad.	UFII
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Elaborar reporte/Informe con el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción durante el año 2024, precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia en cada caso.	La entidad utiliza la Plataforma de Debida Diligencia para los procesos de selección.	OGRH UFII
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Elaboración de una matriz que relacione a los servidores de la UFII el cumplimiento de las líneas de trabajo	Asegurar el cumplimiento de las líneas de trabajo prioritarias en las materias de: - Monitoreo y Evaluación - Gestión de Riesgos -Capacitaciones	UFII SG

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
		y Comunicación. - Denuncia y Protección al denunciante.	
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	Elaboración y evaluación del Programa de Integridad del MTPE 2024.	Programa de Integridad aprobado por la máxima autoridad administrativa	UFII SG
C.2 Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Evaluación y presentación de una relación de los riesgos de corrupción y/o conducta funcional identificada en procesos misionales y de soporte en productos priorizados por la entidad, identificando riesgos que afectan la integridad pública en el MTPE, de acuerdo a la "Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública", aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.	Un informe trimestral sobre uso de la Guía, con los riesgos identificados en procesos misionales y de soporte	UFII
C.2 Gestión de riesgos que	Elaboración de informe de seguimiento y	Matriz de riesgos de corrupción y mecanismos de	

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
afectan la integridad pública	monitoreo de las medidas de prevención y mitigación conforme al Plan de Acción Anual 2024.	prevención y mitigación, vigente.	UFII
C.3 Políticas de integridad	Elaborar la propuesta del Código de conducta del MTPE	01 código de conducta del MTPE aprobado por la máxima autoridad administrativa.	OGRH UFII
C.3 Políticas de integridad	Socializar y difundir el código de conducta aprobado a nivel interno y externo.	Una comunicación trimestral de difusión interna a través de las pc y correos institucionales de todos los servidores del MTPE y externa.	UFII
C.3 Políticas de integridad	Actualizar la Directiva del Proceso de Selección del Personal CAS, considerando los	Directiva del Proceso de Selección de Personal Cas aprobada por la	OGRH SG

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	mecanismos de integridad.	máxima autoridad administrativa.	
C.3 Políticas de integridad	Difundir y sensibilizar sobre prevención y mitigación de conflicto de intereses en el marco de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP: "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, que crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción"	-Capacitación dirigida a funcionarios y demás servidores civiles de la entidad en temas relacionados con la prevención y mitigación de conflictos de intereses. 02 Campañas sobre prevención y mitigación de conflicto de intereses.	Capacitación dirigida a funcionarios y demás servidores civiles de la entidad en temas relacionados con la prevención y mitigación de conflictos de intereses. 02 campañas sobre prevención y mitigación de conflicto de intereses.
C.3 Políticas de integridad	Elaborar la propuesta de Directiva sobre "Lineamientos para la prevención y mitigación de conflictos de intereses en el MTPE".	01 directiva aprobada por la máxima Autoridad Administrativa.	01 directiva aprobada por la máxima Autoridad Administrativa.
C.3 Políticas de integridad	Actualizar y publicar la lista de sujetos obligados del MTPE en la plataforma web institucional, en el marco de la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación	Publicación del listado el primer día hábil del mes en la sede digital del MTPE.	Publicación del listado el primer día hábil del mes en la sede digital del MTPE.

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	de Conflicto de Intereses y su reglamento.		
C.3 Políticas de integridad	Revisión aleatoria de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades	01 informe mensual sobre la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.	01 informe mensual sobre la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.
C.3 Políticas de integridad	Seguimiento a la presentación de la Declaración Jurada de Intereses por parte de los sujetos obligados.	01 reporte mensual de seguimiento a la presentación de DJI	01 reporte mensual de seguimiento a la presentación de DJI
C.3 Políticas de integridad	Informar a la máxima autoridad administrativa la lista de sujetos obligados a presentar DJI, conforme a la Ley N° 31227	Documentos validando la lista de sujetos obligados, en la oportunidad del inicio / cese en el servicio.	Documentos validando la lista de sujetos obligados, en la oportunidad del inicio / cese en el servicio.
C.3 Políticas de integridad	Identificación y publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligados a registrar actos de gestión de intereses, en el marco de la Ley N° 28024 y su Reglamento.	Reportes trimestrales sobre la publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión.	Reportes trimestrales sobre la publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión.
C.3 Políticas de integridad	Reportar sobre el uso de la Plataforma de Debida Diligencia del	Informe/reporte sobre el uso de la	OGRH

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	Sector Público para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	plataforma de debida diligencia.	
C.3 Políticas de integridad	Reportar/informar sobre la aplicación de mecanismos para garantizar la idoneidad técnica de los cargos de confianza y de libre designación (instrumento aplicable para el reporte).	Documento trimestral de aplicación de las disposiciones de la Ley N° 31419 y su Reglamento.	OGRH
C.3 Políticas de integridad	Informe de cumplimiento de las disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 y su Reglamento, de acuerdo al Memorándum Múltiple N° 000001-2024-MTPE/UFII -Publicación y actualización de la lista de sujetos del sector público en la sede digital de la entidad (OGRH) -Inclusión de la cláusula de cumplimiento en los contratos celebrados (OGRH y OASA) -Revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e	Informe mensual sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 31564.	OGRH OGA

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	incompatibilidades, por parte de la UFII. (OGRH Y OASA)		
C.3 Políticas de integridad	Informe de acciones de reconocimiento realizados según los Lineamientos aprobados por la máxima autoridad administrativa.	02 informes con acciones de reconocimiento al personal.	OGRH
C.3 Políticas de integridad	Propuesta de actualización de la Directiva General N°002-2017-MTPE/4: Lineamiento que regulan el proceso de selección y contratación de personal en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios- CAS del MTPE, estableciendo mecanismos que aseguren la integridad.	Actualización de la directiva del proceso de contratación del personal	OGRH
C.3 Políticas de integridad	Elaboración de Lineamientos sobre Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el MTPE	Aprobación de los "Lineamientos sobre Integridad y Lucha Contra la Corrupción MTPE"	UFII
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Informes trimestrales de actualización del Portal de Transparencia Estándar (PTE).	Tres (03) documentos elaborados en los plazos siguientes: 1° trimestre: enero - marzo 2° trimestre: abril - junio. 3° trimestre: julio - setiembre. 4° trimestre octubre-diciembre.	UFII/ OGETIC (responsable del Portal De Transparencia Estándar)
C.4 Transparencia,	Cuadro consolidado de los sujetos obligados a	Dos (02) reportes que contienen las	UFII

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
datos abiertos y rendición de cuentas	presentar Declaración Jurada de Intereses (DJI)	DJI de sujetos obligados.	
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Publicación de los avances logrados, las oportunidades de mejora, entre otros, de la implementación del Modelo de Integridad.	Dos (02) comunicaciones institucionales que pueden ser: -Notas de prensa -Informes o reportes	UFII OCII
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Monitoreo de la actualización del Módulo del Registro de Agendas Oficiales de la Alta Dirección, conforme a la Ley N° 28024.	01 reporte mensual	UFII OCII
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Actualización del Registro de Visitas en línea, conforme a la Ley N° 28024.	01 informe mensual	OSDNA
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Publicación en el Portal de Transparencia Estándar de las solicitudes de acceso a la información pública.	Acreditar el Link que direcciona a la plata-forma virtual para recibir solicitudes de acceso a la información pública	OTIC
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Seguimiento a la atención de las solicitudes de acceso a la información pública (SAIP).	01 reporte Trimestral de atención de solicitudes	OACGD UFII

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
C.5 Controles interno, externo y auditoría	Asegurar el funcionamiento del sistema de control interno a través de la presentación de los entregables establecidos por la Contraloría General de la República.	06 entregables presentados oportunamente.	OOM UFII
C.5 Controles interno, externo y auditoría	Presentación de documentos de sustento emitidos por el OCI que evidencie un nivel de avance del 67% al 100% y Seguimiento al cumplimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas por el Órgano de Control Institucional.	Seis (06) informes bimensuales emitidos por el OCI que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones de control posterior.	UFII SG
C.5 Controles interno, externo y auditoría	Cautelar el cumplimiento de la presentación de las acciones preventivas o correctivas adoptadas sobre las situaciones adversas comunicadas en los informes de control simultáneo.	Dos (02) comunicaciones trasladando las acciones adoptadas o por adoptar en las situaciones adversas encontradas.	SG
C.6 Comunicación y capacitación	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública, la Función Pública, Corrupción, el Rol de Unidad Funcional de Integridad	Dos (02) comunicaciones informando el desarrollo del proceso de inducción al	OGRH

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	en la Entidad, aplicado al personal que ingresa a la entidad en el proceso de inducción, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría de Integridad Pública.	personal respecto a los contenidos de ética e integridad en el sector público con documentación de sustento.	
C.6 Comunicación y capacitación	Desarrollar acciones de capacitación en temas relacionados a integridad en el marco del PDP 2024.	Dos (02) capacitaciones específicas en Integridad programado en el PDP 2024/MTPE.	OGRH UFII
C.6 Comunicación y capacitación	Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	04 capacitaciones desarrolladas durante el año en temas de integridad.	UFII
C.6 Comunicación y capacitación	Coordinación para desarrollar acciones de difusión y promoción orientados a generar una cultura de Integridad, a través de medios físicos y/o virtuales, Correos	Seis (06) actividades de difusión interna en la entidad.	UFII

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
 “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	electrónicos, Afiches, Planes de difusión, Intranet o espacio equivalente.		
C.6 Comunicación y capacitación	Difusión y promoción de campañas o acciones externas sobre estándares de integridad y lucha contra la corrupción dirigida a públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.	Cuatro (04) actividades de difusión externa propuestas desde la entidad	UFII OCII
C.6 Comunicación y capacitación	Medición de clima laboral, en coordinación con la Oficina General de Recursos Humanos.	Elaboración del informe de clima laboral	OGRH OCII
C.6 Comunicación y capacitación	Aprobación de la propuesta del Plan de Comunicación Interna de la Entidad, que incorpore acciones de difusión en materia de integridad, elaborado en el marco del Sistema de Recursos Humanos.	Plan de Comunicación Interna de la Entidad vigente.	OGRH
C.7 Canal de denuncias	Difusión interna y externa sobre el uso de la Plataforma Digital	Difusión interna y externa sobre el uso de la	UFII

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
	Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales.	Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales.	OCII
C.7 Canal de denuncias	Actualización de los Lineamientos institucionales para la gestión de denuncias de actos de corrupción.	Lineamientos para gestión de denuncias de actos de corrupción aprobados por la máxima Autoridad Administrativa.	UFII
C.7 Canal de denuncias	Elaboración de reportes de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.	Dos (02) reportes de seguimiento	UFII
C.8 Supervisión del modelo de integridad	Elaboración de reportes de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.	01 informe semestral sobre: - Capacitaciones en materia de integridad -Gestión de riesgos en la entidad -Atención de solicitudes de acceso a la información -Denuncias o alertas por casos de corrupción o prácticas cuestionables	UFII

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Componente	Acciones para cierre de brechas	Meta	Responsables
		-Problemas éticos presentados a la Unidad Funcional de Integridad Institucional.	
C.8 Supervisión del modelo de integridad	Elaboración de informe de evaluación de la capacidad operativa del área encargada de dar seguimiento al Modelo de Integridad en MTPE.	01 informe de evaluación de capacidad operativa	
C.8 Supervisión del modelo de integridad	Desarrollar reuniones de coordinación con las áreas involucradas en la implementación del Modelo de Integridad	04 reuniones durante el año	UFII
C.8 Supervisión del modelo de integridad	Organizar la Semana de Integridad con diversidad de actividades que permitan difundir a los servidores del MTPE quién es el Encargado del Modelo de Integridad	01 Semana de Actividades en Conmemoración por el "Día Internacional de Integridad"	UFII

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

- **OACGD:** Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
- **OCII:** Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- **OGRH:** Oficina General de Recursos Humanos
- **OPLA:** Oficina de Planeamiento e Inversiones
- **OOM:** Oficina de Organización y Modernización
- **SG:** Secretaría General
- **UARH:** Unidad de Administración de Recursos Humanos
- **UGRH:** Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- **UFII:** Unidad Funcional de Integridad Institucional.

VII. MECANISMO DE MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

VIII. MATRIZ DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO

Se adjunta al presente el Anexo “Matriz del Programa de Integridad 2024 del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo”, en donde se presentan las acciones, frecuencia, medios de verificación, responsables y plazos, las mismas que se dividen por etapas.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
MATRIZ DE ACCIONES DEL “PROGRAMA DE INTEGRIDAD” 2024**

COMPONENTE 1: COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

N°	ACCIÓN	TRIMESTRES 2024				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 1: COMPROMISO CON ALTA DIRECCIÓN								
Subcomponente 1.1. Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad								
1	Suscripción y Firma del Acta de Compromiso por la Alta Dirección y Jefes de los programas adscritos del MTPE.	X		X		04 comunicaciones a través del webmaster del MTPE.	Capturas de pantalla del Evento y Acta de Suscripción firmada.	UFII SG
2	Difundir en la entidad las funciones de la UFII.	X	X	X	X	04 comunicaciones a través del webmaster del MTPE.	Capturas de pantalla del webmaster del MTPE.	UFII OGRH (UG)
3	Desarrollar reuniones de trabajo con los programas y organismos adscritos al sector, sobre el avance del Modelo de Integridad.	X	X	X	X	04 reuniones de coordinación con programas y organismos adscritos. Reuniones gestionadas y ejecutadas.	Actas o Informes de desarrollo de reuniones	UFII
4	Desarrollar reuniones de trabajo del Oficial de Integridad MTPE con los Oficiales de Integridad de ESSALUD, SUNAFIL, LLAMKASUN PERU, “PROGRAMA JOVENES PRODUCTIVOS” sobre el avance del Modelo de Integridad	X	X	X	X	04 reuniones de trabajo entre el Oficial de Integridad MTPE y los involucrados. Reuniones gestionadas y ejecutadas.	1. Dos (2) informes o actas de las reuniones sostenidas con la máxima autoridad administrativa, con alguno de los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> . Propuesta del Programa Integridad . Resultados del ICP. 	UFII

							Principales avances . Fortalecimiento de la instancia que ejerce la función de integridad El contenido del informe o acta se detalla en la Guía de Evaluación - Etapa 1	
5	Elaborar reporte/Informe con el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción durante el año 2024, precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia en cada caso.	X	X	X	X	La entidad utiliza la Plataforma de Debida Diligencia para los procesos de selección.	Informe trimestral	OGRH UFII
6	Elaboración de una matriz que relacione a los servidores de la UFII con el cumplimiento de las líneas de trabajo		X			Asegurar el cumplimiento de las líneas de trabajo prioritarias en las materias de: - Monitoreo y Evaluación - Gestión de Riesgos -Capacitaciones y Comunicación. - Denuncia y Protección al denunciante.	1. Formato N° 53 2.Copia de Órdenes de servicio en los casos que corresponda	UFII SG
Subcomponente 1.2. Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la Entidad								
7	Elaboración y evaluación del Programa de Integridad del MTPE 2024.	X				Programa de Integridad aprobado por la máxima autoridad administrativa.	Resolución de aprobación	UFII SG

COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PÚBLICA

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA								
Subcomponente 2.1. Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública.								
8	Evaluación y presentación de una relación de los riesgos de corrupción y/o conducta funcional identificada en procesos misionales y de soporte en productos priorizados por la entidad, identificando riesgos que afectan la integridad pública en el MTPE, de acuerdo a la "Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública", aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.	X	X	X	X	Un informe trimestral sobre uso de la Guía, con 02 riesgos identificados en procesos misionales y de soporte	Informe	UFII
9	Elaboración de informe de seguimiento y monitoreo de las medidas de prevención y mitigación conforme al Plan de Acción Anual 2024.		X	X	X	Matriz de riesgos de corrupción y mecanismos de prevención y mitigación, vigente.	Informe	UFII

COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD								
Subcomponente 3.1. Código conducta								
10	Elaborar la propuesta del Código de conducta del MTPE			X		01 Código de conducta del MTPE aprobado por la máxima autoridad administrativa.	Resolución de aprobación	OGRH UFII
11	Socializar y difundir el código de conducta aprobado a nivel interno y externo.			X	X	Una comunicación trimestral de difusión interna a través de las pc y correos institucionales de todos los servidores del MTPE y externa.	Captura de pantalla y enlaces con la publicación	UFII
12	Actualizar la Directiva del Proceso de Selección del Personal CAS, considerando los mecanismos de integridad.		X			Directiva del Proceso de Selección de Personal Cas aprobado por la máxima autoridad administrativa.	Resolución de aprobación.	OGRH SG
Subcomponente 3.2. Prevención y mitigación de conflictos de intereses								
13	Difundir y sensibilizar sobre prevención y mitigación de conflicto de intereses en el marco de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP: “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, que crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción”		X		X	-Capacitación dirigida a funcionarios y demás servidores civiles de la entidad en temas relacionados con la prevención y mitigación de conflictos de intereses. -02 Campañas sobre pre-	Informe precisando, fecha, hora, temática, lugar (físico/virtual) y Anexos (Comunicación/Invitación, PPT y lista de participantes). Gráficas y materiales de	UFII

						vención y mitigación de conflicto de intereses.	difusión.	
14	Elaborar la propuesta de Directiva sobre "Lineamientos para la prevención y mitigación de conflictos de intereses en el MTPE".				X	01 Directiva aprobada por la máxima Autoridad Administrativa.	Resolución de aprobación de la Directiva.	UFII
15	Actualizar y publicar la lista de sujetos obligados del MTPE en la plataforma web institucional, en el marco de la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación de Conflicto de Intereses y su reglamento.	X	X	X	X	Publicación del listado el primer día hábil del mes en la sede digital del MTPE.	Compendio "Lista de sujetos obligados del MTPE".	SG UFII OGRH OGA
16	Revisión aleatoria de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades	X	X	X	X	01 informe mensual sobre la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.	Informe	UFII
17	Seguimiento a la presentación de la Declaración Jurada de Intereses por parte de los sujetos obligados.	X	X	X	X	01 reporte mensual de seguimiento a la presentación de DJI	Reportes	UFII
18	Informar a la máxima autoridad administrativa la lista de sujetos obligados a presentar DJI, conforme a la Ley N° 31227	X	X	X	X	Documentos validando la lista de sujetos obligados, en la oportunidad del inicio / cese en el servicio.	Hoja de Elevación	UFII
19	Identificación y publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligados a registrar actos de gestión de intereses, en el marco de la Ley N° 28024 y su Reglamento.	X	X	X	X	Reportes trimestrales sobre la publicación de la lista de funcionarios con capacidad de decisión.	Publicación de la información	SG OGRH UFII

Subcomponente 3.3. Debida diligencia según las partes interesadas

20	Reportar sobre el uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	X	X	X	X	Informe/reporte sobre el uso de la plataforma de debida diligencia.	Informe/reporte de uso de plataforma de debida diligencia.	OGRH
21	Reportar/informar sobre la aplicación de mecanismos para garantizar la idoneidad técnica de los cargos de confianza y de libre designación (instrumento aplicable para el reporte).	X	X	X	X	Documento trimestral de aplicación de las disposiciones de la Ley N° 31419 y su Reglamento.	04 reportes trimestrales	OGRH
22	Informe de cumplimiento de las disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 y su Reglamento, de acuerdo al Memorándum Múltiple N° 000001-2024-MTPE/UFII -Publicación y actualización de la lista de sujetos del sector público en la sede digital de la entidad (OGRH) -Inclusión de la cláusula de cumplimiento en los contratos celebrados (OGRH y OASA) -Revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades, por parte de la UFII. (OGRH Y OASA)	X	X	X	X	Informe mensual sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 31564.	Informes mensuales	OGRH OGA
Subcomponente 3.4. Incentivos y reconocimientos al personal								
23	Informe de acciones de reconocimiento realizados según los Lineamientos aprobados por la máxima autoridad administrativa.		X		X	02 informes con acciones de reconocimiento al personal.	Informe	OGRH
Subcomponente 3.5. Contratación de personal								

24	Propuesta de actualización de la Directiva General N° 002-2017-MTPE/4: Lineamientos que regulan el proceso de selección y contratación de personal en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios- CAS del MTPE, estableciendo mecanismos que aseguren la integridad.		X			Actualización de la directiva del proceso de contratación del personal	Resolución de aprobación	OGRH
Subcomponente 3.6. Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción								
25	Elaboración de Lineamientos sobre Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el MTPE"		X			Documento: "Lineamientos Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el MTPE"	Resolución de aprobación	UFII

COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS								
Subcomponente 4.1. Transparencia activa								
26	Informes trimestrales de actualización del Portal de Transparencia Estándar (PTE).	X	X	X	X	Tres (03) documentos elaborados en los plazos siguientes: 1° trimestre: enero – marzo 2° trimestre: abril – junio. 3° trimestre: julio – setiembre. 4° trimestre octubre-diciembre.	Tres (3) informes sobre la publicación de información de la entidad en el PTE, presentados en abril, julio y octubre. (Ver la estructura del informe en la Guía 1-ICP) Año 2024: para la evaluación del año 2024 se incluirá el informe del cuarto trimestre del 2023, el mismo que deberá emitirse en enero del 2024.	UFII/ OGETIC (Responsable del Portal de Transparencia Estándar)
27	Cuadro consolidado de los sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses (DJI)		X		X	Dos (02) reportes que contienen las DJI de sujetos obligados.	1. Formato N° 30 2. Relación de sujetos obligados a presentar DJI. Evaluación de junio será con corte al 31 de mayo y evaluación de noviembre, el reporte será con corte al 31 de octubre.	UFII

28	Publicación de los avances logrados, las oportunidades de mejora, entre otros, de la implementación del Modelo de Integridad.		X		X	Dos comunicaciones institucionales que pueden ser: -Notas de prensa -Informes o reportes	(02) 1. Formato N° 28 2. Primera comunicación, entre enero a junio 3. Segunda comunicación, entre julio a noviembre.	UFII Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
29	Monitoreo de la actualización del Módulo del Registro de Agendas Oficiales de la Alta Dirección, conforme a la Ley N° 28024.	X	X	X	X	01 reporte mensual	Doce (12) informes de monitoreo donde se verifique la actualización del registro de las agendas oficiales.	UFII Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
30	Actualización del Registro de Visitas en línea, conforme a la Ley N° 28024.	X	X	X	X	01 informe mensual	Doce (12) informes mensuales dirigidos al administrador de la plataforma o la máxima Autoridad Administrativa en los casos que corresponda.	OSDNA
31	Publicación en el Portal de Transparencia Estándar de las solicitudes de acceso a la información pública.		X		X	Acreditar el link que direcciona a la plataforma virtual para recibir solicitudes de acceso a la información pública	Formato N° 32	OTIC
Subcomponente 4.2. Transparencia pasiva								
32	Seguimiento a la atención de las solicitudes de acceso a la información pública (SAIP).		X		X	01 reporte trimestral de atención de solicitudes	Reporte	OACGD UFII

COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA								
Subcomponente 5.1. Implementación del Sistema de Control Interno								
33	Asegurar el funcionamiento del sistema de control interno a través de la presentación de los entregables establecidos por la Contraloría General de la República.	X	X	X	X	06 entregables presentados oportunamente.	Seis (06) Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema del Aplicativo de la CGR. El tipo de los reportes entregables se detalla en la Guía 1.	OOM UFII
O								
34	Presentación de documentos de sustento emitidos por el OCI que evidencie un nivel de avance del 67% al 100% y Seguimiento al cumplimiento de la implementación de las recomendaciones formuladas por el Órgano de Control Institucional.	X	X	X	X	Seis (06) informes bimensuales emitidos por el OCI que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones de control posterior.	1. Formato N° 35 2. Informe de evaluación emitido por el OCI en el periodo de noviembre-diciembre 2022 3. Informes emitidos por el OCI bimestrales del 2023 que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas de control posterior 4. Para la evaluación de junio: dos informes bimestrales emitidos por el OCI(enero-febrero; marzo-abril) 5. Para la evaluación de noviembre: cinco informes	UFII SG

						bimestrales emitidos por el OCI (enero-febrero; marzo-abril; mayo-junio; julio-agosto; setiembre-octubre) (Ver otros detalles en la Guía 1)	
35.	Cautelar el cumplimiento de la presentación de las acciones preventivas o correctivas adoptadas sobre las situaciones adversas comunicadas en los informes de control simultáneo.		X		X	<p>Dos (02) comunicaciones trasladando las acciones adoptadas o por adoptar en las situaciones adversas encontradas.</p> <p>1. Formato N° 67 2. Documentos mediante los cuales la entidad recibe los informes de control simultáneo con situaciones adversas. 3. Documentos de las primeras acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar por la entidad en las situaciones adversas encontradas hasta mayo para el reporte de junio y hasta octubre para el reporte de noviembre. El plazo de esta comunicación es de cinco días hábiles o el plazo establecido por el OCI en el documento que comunica las situaciones adversas al titular de la Entidad) (Ver otros detalles en la Guía 1)</p>	SG

COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN								
Subcomponente 6.1. Inducción en integridad a nuevos servidores públicos								
36	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública, la Función Pública, Corrupción, el Rol de Unidad Funcional de Integridad en la Entidad, aplicado al personal que ingresa a la entidad en el proceso de inducción, de acuerdo con los lineamientos de la Secretaría de Integridad Pública.		X		X	Dos (02) comunicaciones informando el desarrollo del proceso de inducción al personal respecto a los contenidos de ética e integridad en el sector público con documentación de sustento.	Comunicación	OGRH
Subcomponente 6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad								
37	Desarrollar acciones de capacitación en temas relacionados a integridad en el marco del PDP 2024.		X	X		Dos (02) capacitaciones específicas en Integridad programado en el PDP 2024/MTPE.	PDP 2024 del MTPE, aprobado por la máxima autoridad administrativa.	OGRH UFII
38	Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	X	X	X	X	04 capacitaciones desarrolladas durante el año en temas de integridad.	Informe interno de cuatro (4) charlas de difusión y/o actividades de capacitación, una por trimestre (febrero, abril, agosto y octubre).	UFII

Subcomponente 6.3. Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas								
39	Coordinación para desarrollar acciones de difusión y promoción orientadas a generar una cultura de Integridad, a través de medios físicos y/o virtuales, correos electrónicos, afiches, planes de difusión, Intranet o espacio equivalente.	X	X	X	X	Seis (06) actividades de difusión interna en la entidad.	1. Formato N° 39. 2. Acreditar seis (6) actividades de difusión	UFII
40	Difusión y promoción de campañas o acciones externas sobre estándares de integridad y lucha contra la corrupción dirigida a públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.	X	X	X	X	Cuatro (04) actividades de difusión externa propuestas desde la entidad	Formato N° 40 Evidenciar cuatro (4) actividades de difusión, sobre: Estándares de integridad y/o materias vinculadas con integridad y lucha contra la corrupción.	UFII OCII
Subcomponente 6.4. Evaluación del clima laboral								
41	Medición de clima laboral, en coordinación con la Oficina General de Recursos Humanos.		X		X	Elaboración del informe de clima laboral	Informe de Resultado	OGRH OCII
Subcomponente 6.5. Evaluación del clima laboral								
42	Aprobación de la propuesta del Plan de Comunicación Interna de la Entidad, que incorpore acciones de difusión en materia de integridad, elaborado en el marco del Sistema de Recursos Humanos.		X			Plan de Comunicación Interna de la Entidad, vigente.	Resolución de aprobación de Plan de Comunicación Interna.	OGRH UFII

COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS								
Subcomponente 7.1. Implementación de canal de denuncias								
43	Difusión interna y externa sobre el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales.		X		X	12 informes sobre la gestión de denuncias. Dos (02) comunicaciones internas y externas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano	Un (1) informe simple que contiene las comunicaciones internas y externas efectuadas: - Difusiones internas: Correos institucionales dirigidos a funcionarios y servidores. -Fotografías de afiches en áreas de tránsito de la entidad. Intranet, captura de fondos de pantalla de equipos informáticos. -Difusiones externas: -Publicación en redes sociales. - Difusión en página institucional. Fotografías de afiches en lugares de atención al público.	UFII OCII
Subcomponente 7.2. Mecanismos de protección al denunciante								

44	Actualización de los Lineamientos institucionales para la gestión de denuncias de actos de corrupción.		X			Lineamientos para gestión de denuncias de actos de corrupción aprobados por la máxima Autoridad Administrativa.	Acto resolutivo de la actualización de los lineamientos institucionales	UFII
45	Elaboración de reportes de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.		X		X	Dos (02) reportes de seguimiento	Dos (2) reportes de seguimiento enviados por correo electrónico a la Secretaría de Integridad Pública denuncias@pcm.gob.pe) En mayo, o, junio En octubre, o, noviembre La estructura del reporte en excel reúne las características citadas en la Guía 2 - ICP.	UFII

COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 8 SUPERVISIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD								
Subcomponente 8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad								
46	Elaboración de reportes de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.		X		X	01 informe semestral sobre: - Capacitaciones en materia de integridad -Gestión de riesgos en la entidad -Atención de solicitudes de acceso a la información -Denuncias/alertas por casos de corrupción o prácticas cuestionables -Problemas éticos presentados a la Unidad Funcional de Integridad Institucional.	Informe presentado	UFII
47	Elaboración de informe de evaluación de la capacidad operativa del área encargada de dar seguimiento al Modelo de Integridad en MTPE.	X			X	01 informes de evaluación de capacidad operativa	Informe presentado	UFII

COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

N°	ACCIÓN	TRIMESTRE				META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
		1	2	3	4			
COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD								
Subcomponente 9.1. Función de acompañamiento								
48	Desarrollar reuniones de coordinación con las áreas involucradas en la implementación del Modelo de Integridad Pública	X	X	X	X	04 reuniones durante el año	Actas o Informes de desarrollo de reuniones.	UFII
49	Organizar la Semana de Integridad con diversidad de actividades que permitan difundir a los servidores del MTPE quién es el Encargado del Modelo de Integridad			X	X	01 Semana de Actividades en Conmemoración por el "Día Internacional de Integridad"	Programa de la Semana de Integridad	UFII



Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe

Síguenos en:

