



Resolución Directoral

N°060-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE

San Isidro, 22 de marzo de 2024

VISTO:

El Informe N° 0171-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM de fecha 21 de marzo de 2024, el Informe N° 0215-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM/RRHH de fecha 21 de marzo de 2024, el Informe N° 0030-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UAL-EPM de fecha 22 de marzo de 2024, el Memorándum N° 159-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE-UAL de fecha 22 de marzo de 2024; y demás actuados;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 005-2002-MINCETUR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2015-MINCETUR, establece en su artículo 74-S° que *“El Plan COPESCO Nacional es un órgano desconcentrado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, dependiente de la Alta Dirección, que tiene por objeto formular, coordinar, dirigir, ejecutar y supervisar proyectos de inversión de interés turístico a nivel nacional; y prestar apoyo técnico especializado para la ejecución de proyectos turísticos a los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y otras entidades públicas que lo requieran, suscribiendo para el efecto los convenios de cooperación interinstitucional que corresponda. (...)”*;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen las medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos, en cuyo artículo 3 define a la Integridad como el *“uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales para los que se destinaron”*. Por su parte, el artículo 4 señala los mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública, entre los que se encuentra el Programa de Integridad, el cual es definido como *“el instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad”*;

Que, mediante la Resolución de Secretaría N° 002-2021-PCM/SIP de fecha 28 de junio de 2021, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP *“Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público”*, la cual establece 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, según el estado actual del índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, cuya vigencia es anual;

Que, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29 de febrero de 2024, se aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP *“Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”* la cual establece directrices para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, en el marco de la normativa, estándares y buenas prácticas nacionales e internacionales en materia de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, asimismo, el numeral 8.3.2 de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP regula las funciones de la unidad

Firmado digitalmente por:
RIOS CARRANZA Janet
Vanessa FAU 20511035997 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/03/2024 16:45:08-0500

Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
FAU 20511035997 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/03/2024 17:01:08-0500

de organización que ejerce la función de integridad, entre las cuales se encuentra “proponer ante la máxima autoridad administrativa de la entidad el programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento”;

Que, a través de la Resolución Directoral N° 053-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE de fecha 18 de marzo de 2024, se delega en la Unidad de Administración de Plan COPESCO Nacional, las funciones en materia de integridad pública y ética institucional contenidas en el numeral 2.1 del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, modificado por Decreto Legislativo N° 002-2020-JUS;

Que, mediante el Informe N° 0171-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM de fecha 21 de marzo de 2024, la Unidad de Administración remite el Informe N° 0215-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM/RRHH del Coordinador del Área de Recursos Humanos y solicita la aprobación del Programa de Integridad 2024 de Plan COPESCO Nacional, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad de prevención y sanción contra la corrupción;

Que, en tal sentido, corresponde que se emita el acto administrativo de aprobación del Programa de Integridad 2024 de Plan COPESCO Nacional propuesto por la Unidad de Administración en mérito a la delegación de las funciones de integridad otorgada a través de la Resolución Directoral N° 053-2024-MINCETUR/DM/COPESCO-DE;

Que, el Manual de Operaciones de Plan COPESCO Nacional aprobado con Resolución Ministerial N° 265-2015-MINCETUR de fecha 25 de setiembre de 2015, establece en el literal e) del artículo 11 que la Dirección Ejecutiva tiene como función, entre otros, “Emitir Resoluciones Directorales en asuntos de su competencia.”;

De conformidad con la Ley N° 27790, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-MINCETUR; y en mérito a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 265-2015-MINCETUR, que aprueba el Manual de Operaciones de Plan COPESCO Nacional y la Resolución Ministerial N° 352-2022-MINCETUR que designa al Director Ejecutivo de Plan COPESCO Nacional;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Programa de Integridad 2024 de Plan COPESCO Nacional, el cual consta además del Anexo 01: Cronograma de Trabajo, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que el Área de Informática de la Unidad de Administración cumpla con difundir la presente resolución a todo el personal vía correo electrónico, para su conocimiento y aplicación.

Artículo 3. – Notifíquese la presente resolución a las Unidades Orgánicas de Plan COPESCO Nacional, para su conocimiento y fines.

Artículo 4.- Disponer que el Área de Informática de Plan COPESCO Nacional publique la presente resolución y anexo, en el portal institucional de Plan COPESCO Nacional del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (www.gob.pe/pcn).

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE

Firmado digitalmente por MASIAS
ASTENGO Javier Miguel FAU
20511035997 soft
Motivo: Documento Electrónico
Fecha: 2024/03/22 17:31:04-0500



Firmado digitalmente por:
RIOS CARRANZA Janet
Vanessa FAU 20511035997 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/03/2024 16:45:23-0500



Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
FAU 20511035997 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/03/2024 17:01:27-0500

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

PROGRAMA DE INTEGRIDAD



2024



Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ PACIFICO
Christian Martin FAU 20511035997
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/02/2024 12:46:46-0500



Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
FAU 20511035997 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21/03/2024 11:54:41-0500

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

INDICE

- I. Presentación**
- II. Introducción**
- III. Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la
Corrupción**
- IV. Objetivos**
- V. Acciones y responsables de cada acción**
- VI. Cronograma de trabajo**
- VII. Seguimiento**
- VIII. Anexos**



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y Turismo

Despacho
Ministerial

Plan Copesco Nacional

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

I. PRESENTACIÓN

El Decreto Supremo N° 005-2002-MINCETUR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2015-MINCETUR, establece en su artículo 74-S:

"El Plan COPESCO Nacional" es un órgano desconcentrado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, dependiente de la Alta Dirección, que tiene por objeto formular, coordinar, dirigir, ejecutar y supervisar proyectos de inversión de intereses turístico a nivel nacional; y prestar apoyo técnico especializado para la ejecución de proyectos turísticos a los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y otras entidades públicas que lo requieran, suscribiendo para el efecto los convenios de cooperación interinstitucional que correspondan (...)"

Mediante Resolución Ministerial N° 265-2015-MINCETUR, se aprobó el Manual de Operaciones de la entidad, estableciendo como su misión en su Artículo 4:

"Ejecutar proyectos de inversión pública para el acondicionamiento turístico y puesta a valor del patrimonio cultural y natural para el uso turístico, a través de alianzas estratégicas con Sectores del Gobierno Nacional, Gobierno Regionales, Gobierno Locales e instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales."

Por otro lado, la Ley N° 27815 "Código de Ética de la Función Pública", establece los principios, deberes y prohibiciones para los funcionarios y servidores de las entidades de la Administración Pública.

En ese marco, Plan COPESCO Nacional ha definido sus valores institucionales, entendidos como aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el Código de Ética y Conducta aprobado con Resolución Directoral N° 129-2021-MINCETUR/DM/COPESCO-DE, abarcando los siguientes aspectos:

"a) Respeto

Mantenemos relaciones interpersonales con dignidad, cordiales, tolerantes (con capacidad de escucha y diálogo), dentro del ámbito laboral, valorando el trabajo en equipo y las diferencias de opinión para arribar a consensos. Ello con la finalidad de generar un clima laboral adecuado, que se refleje en el trato y en la calidad del servicio brindado y coadyuvar a los objetivos institucionales.

De la misma manera, respetamos, en cada una de nuestras decisiones, las normas generales e internas, los canales adecuados y los procesos de la entidad.

b) Responsabilidad

Llevamos a cabo nuestro trabajo con efectividad (eficiencia y eficacia), idoneidad, cumpliendo de manera diligente y puntual con las funciones y metas planteadas en la

Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ PACIFICO
Christian Martin FAU 20511035997
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/02/2024 12:47:08-0500



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

entidad, con la reserva debida de la información, observando la normativa establecida.

c) Probidad

Actuamos con honestidad, imparcialidad, transparencia, coherencia, evitando los conflictos de intereses y el aprovechamiento del cargo, teniendo presente en todo momento, que el quehacer cotidiano de las servidoras y servidores se debe centrar en el interés general; asimismo, garantizamos el buen uso de los recursos públicos.

d) Compromiso

Mantenemos el más alto nivel de esfuerzo y motivación en todas nuestras acciones y nos identificamos con el espíritu y objetivos de nuestra institución brindando un servicio eficiente y de calidad teniendo como factor clave el trabajo en equipo.

e) Transparencia

Desarrollamos nuestros actos o funciones asegurando que la ciudadanía tenga acceso a la información que tiene y que genera la entidad en el momento y la forma que lo requieran, conforme a la normatividad vigente. Asimismo, publicitamos los logros y dificultades que presenta nuestro trabajo, de tal manera que la ciudadanía tenga cabal conocimiento, con el objetivo de motivar su participación en los asuntos públicos."

Estando a lo señalado, Plan COPESCO Nacional, a través de la Dirección Ejecutiva, se encuentra comprometida en la lucha contra la corrupción, planificando, desarrollando, ejecutando y evaluando las acciones necesarias para fortalecer una cultura ética y de integridad, tanto interna como externamente con las personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas con las que se relaciona en el cumplimiento de sus funciones.

Siendo así, se ha visto por conveniente desarrollar el presente Programa de Integridad de Plan COPESCO Nacional 2024, en el que recoge el compromiso de Plan COPESCO Nacional de continuar realizando esfuerzos permanentes para implementar acciones que contribuyen a la lucha contra la corrupción de manera firme, objetiva y concreta.

II. INTRODUCCIÓN

La lucha contra la corrupción es un mandato constitucional que se desprende de los artículos 39, 41 y 44 de la Constitución Política del Perú, lo que ha sido reafirmado en el Acuerdo Nacional suscrito el 22 de julio de 2002 que establece como Política de Estado la afirmación de un Estado eficiente y transparente (política 24), así como la promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción en todas sus formas (política 26).

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción que es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, quienes deben adecuar su marco normativo a la citada norma.

A través del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

Con Decreto Supremo N° 180-2021-PCM se aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, siendo el caso que en su única disposición complementaria transitoria establece: "El Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la

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

Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción."

En esa línea, la Directiva N° 002-2021-CPM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, establece el deber de elaborar un programa de integridad que defina el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, ha elaborado el "Programa de Integridad" el mismo que tendrá una vigencia anual.

Precisa además, la citada Directiva que las Oficinas de Integridad Institucional mantienen relaciones técnico - funcionales con la SIP y se sujetan a las disposiciones que esta emita en materia de integridad y ética pública de cada entidad, siendo responsables de cumplir con las funciones señaladas en el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

Se debe tener también que, la Dirección Ejecutiva de la entidad, lidera las acciones de la lucha contra la corrupción, como en el caso del proceso de certificación del Sistema de Gestión Antisoborno bajo los alcances de la Norma Internacional ISO 37001: de los procesos misionales SO1.01 Gestión de Contrataciones y MO2.Ejecución de Proyectos de Inversión.

En ese aspecto, mediante Resolución Directoral N° 141-2021- MINCETUR/DM/COPESCO-DE, de fecha 25 de agosto de 2021, se conformó la Comisión de Cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno y mediante Resolución Directoral N° 149-2021-MINCETUR/DM/COPESCO-DE, de fecha 06 de setiembre de 2021, aprobó y estableció la Política Antisoborno de Plan COPESCO Nacional.

Ahora bien, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprobaron los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, en el cual se establece que el proceso de evaluación se efectúe en base a los siguientes documentos: la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 01 y la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 02, es por ello que estos documentos en mención se aplican de acuerdo a la clasificación efectuada por la Secretaría de Integridad Pública respecto al grupo de entidades a ser evaluadas.

En este contexto, a fin de fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de la entidad frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética, para el presente ejercicio, el documento citado en el párrafo anterior servirá de referencia o guía para el desarrollo del presente programa, que se constituirá en una de herramienta para implementar el modelo de integridad en Plan COPESCO Nacional.

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

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, publicó los resultados anuales sectoriales obtenidos a través de la evaluación de la implementación del Modelo de Integridad con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, la cual incluye el promedio del ICP, el sectorial, el desagregado por componente y los resultados

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

detallados de cada entidad.

Estando a ello, en la Etapa I se observa el siguiente índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, el cual fue desarrollado en base al llenado del formulario web de autoevaluación sobre los nueve componentes del Modelo de Integridad, los mismos que se detallan:

Componente del Modelo de Integridad	Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – Etapa I
C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.58 ¹
C2. Gestión de Riesgos que afectan la integridad Pública	1.00
C.3 Políticas de Integridad	0.70
C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.95
C.5. Control Interno, Externo y Auditoria.	1.00
C.6. Comunicación y Capacitación	1.00
C.7 Canal de Denuncias	1.00
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	1.00
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	0.88
Índice de Capacidad Preventiva	88%²

El nivel de avance de la entidad en esta etapa fue de 0.88, y la brecha de 0.12, por lo que a nivel de componentes se aprecia un avance homogéneo, asimismo, los componentes más destacados son: Gestión de Riesgos que afectan a la integridad pública, Control Interno, Externo y Auditoria, Comunicación y Capacitación, Canal de Denuncias, Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad, por ello se propone que los aspectos relativamente con bajos puntajes se impulse su implementación a efectos de cerrar todas las brechas para el presente año 2024.

¹ Siendo "0" el índice mínimo y "1" el máximo.

² Existe una brecha de 12%.



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

Asimismo, en la Etapa N° II se aprecian los siguientes resultados:

Componente del Modelo de Integridad	Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – Etapa II
C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.83 ³
C2. Gestión de Riesgos que afectan la integridad Pública	1.00
C.3 Políticas de Integridad	0.75
C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.75
C.5. Control Interno, Externo y Auditoria.	1.00
C.6. Comunicación y Capacitación	1.00
C.7 Canal de Denuncias	1.00
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	0.50
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	1.00
Índice de Capacidad Preventiva	83% ⁴

En este caso, para la segunda etapa se observa el nivel de avance de 0.83, y la brecha de 0,17, por lo que a nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, los componentes más destacados son: Gestión de Riesgos, Control Interno, Externo y Auditoría, Comunicación y Capacitación, Canal de Denuncias y Encargado del Modelo, mientras que los componentes con mayor oportunidades de mejora son: Compromiso de la Alta Dirección, Políticas de Integridad y Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas, y Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad por lo que se propone colocar mayor énfasis en estos aspectos a ser desarrollados en este periodo 2024.

³ Siendo "0" el índice mínimo y "1" el máximo.

⁴ Existe una brecha de 18%.



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

IV. ANTECEDENTES:

4.1. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Publicado el 14 de setiembre del 2017, se aprobó la "Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción", la cual establece un (01) objetivo general, tres (03) ejes y trece (13) objetivos específicos:

POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	
Objetivo General. Contar con instituciones transparente e integras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía.	
Ejes	Objetivos Específicos
EJE 1: Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción	1.1. Garantizar la transparencia y acceso a la información pública en las entidades del Estado
	1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública
	1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú y de las organizaciones políticas.
	1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía.
	1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflicto de intereses y la gestión de intereses en la administración pública.
EJE 2: Identificación y Gestión de Riesgos	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción
	2.2. Impulsar una carrera pública meritocracia
	2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios
	2.4. Fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad pública.
EJE 3: Capacidad	3.1. Reforzar el sistema de justicia penal.
	3.2. Reforzar el sistema disciplinario



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

sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción	3.3. Reforzar el sistema nacional de control
	3.4. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos y pérdida de dominio ante delitos agravados contra la administración pública.

Cabe precisar, que las actividades programadas en el presente documento se encuentran alineadas con los ejes y objetivos trazados en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

4.2. Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público.

Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021- PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público". Creándose el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, 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.

Posteriormente, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprueban los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, así como la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 01 y la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 02, que para el caso nos sirven de referente.

Asimismo, desarrollamos los componentes del modelo de integridad:

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
C1 – Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad
	Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad
C2 – Gestión de Riesgos	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
	Mapa de riesgos y controles
C3 – Políticas de Integridad	Código de Conducta
	Prevención y mitigación de conflictos de intereses



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

	Debida diligencia
	Incentivos y reconocimientos al personal
	Contratación de personal
	Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional
C4 – Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia Activa
	Transparencia Pasiva
C5 – Controles interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
	Control Gubernamental – OCI
C6 – Comunicación y Capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
	Capacitación permanente en políticas de integridad
	Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas
	Evaluación del clima laboral
	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
C7 - Canal de Denuncias	Implementación de canal de denuncias
	Mecanismos de protección al denunciante
C8 – Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C9 – Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

Cabe precisar que las actividades programadas en el presente Programa se encuentran alineadas con los componentes del modelo de integridad.



Firmado digitalmente por:
 FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:48:28-0500

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

V. OBJETIVOS

El objetivo del presente programa es fortalecer la capacidad de prevención y de sanción frente a la corrupción, así como la identificación y gestión de los riesgos, por parte de Plan COPESCO Nacional, incrementando los parámetros señalados en el Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción.

VI. ACCIONES Y RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN

En base a las acciones priorizadas del Modelo de Integridad, se han establecido 54 acciones, a fin de lograr el objetivo propuesto. A continuación, se detalla las acciones programadas por cada componente:

COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	ACCIÓN	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	
C1	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	Implementar la Función de Integridad de la entidad.	Dirección Ejecutiva
			Asegurar recursos necesarios para que la máxima autoridad administrativa ejerza la función de integridad.	Unidad de Administración
			Sostener reuniones entre la Alta Dirección y la Oficina de Integridad Institucional.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Sostener reuniones de coordinación con las demás Oficinas de Integridad Institucional de las entidades del sector.	Órgano que ejerce la función de integridad
		Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad	Incorporar el enfoque de integridad en los documentos de planeamiento (POI).	Unidad de Planificación y Presupuesto y Órgano que ejerce la función de integridad
		Elaborar el Programa de Integridad 2024.	Órgano que ejerce la función de integridad	
C2	Gestión de Riesgos	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	Identificar los riesgos que afectan la integridad pública, estableciendo medidas de prevención y/o mitigación (Res. N° 001-2023-PCM/SIP)	Unidades y Áreas involucradas en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afecten la integridad pública conjuntamente con el Órgano que ejerce la función de integridad
			Ejecutar las medidas de control para los riesgos que afectan la integridad pública establecidas en	Unidades y Áreas involucradas en la identificación,





PERÚ

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

Despacho Ministerial

Plan Copesco Nacional

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

Table with 5 columns: ID, Policy Area, Action, Description, and Responsible Unit. It details various actions related to integrity, such as risk mapping, code of conduct, and conflict of interest management.

Firmado digitalmente por: FERNANDEZ PACIFICO
Christian Martin FAU 20511035997
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22/02/2024 12:48:50-0500



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

			<p>sujetos obligados a presentar su DJI, conforme a la Ley N° 31227.</p>	
		<p>Debida diligencia según las partes interesadas</p>	<p>Implementar la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM.</p>	<p>Órgano que ejerce la función de integridad</p>
			<p>Hacer uso de la Plataforma de Debida Diligencia para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.</p>	<p>Área de Recursos Humanos</p>
		<p>Incentivos y reconocimiento al personal</p>	<p>Establecer directrices para implementar y/o actualizar disposiciones sobre incentivos y reconocimientos al personal en la entidad.</p>	<p>Área de Recursos Humanos en coordinación con el Órgano que ejerce la función de integridad.</p>
		<p>Contratación del personal</p>	<p>Asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad.</p>	<p>Área de Recursos Humanos en coordinación con el Órgano que ejerce la función de integridad.</p>
		<p>Contrataciones menores a 8 UIT</p>	<p>Incorporar la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio (contrataciones menores a 8 UIT)</p>	<p>Área de Logística</p>
		<p>Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional</p>	<p>Elaborar y aprobar el documento "Acciones de Integridad Institucional y Lucha contra la corrupción" conforme a los Lineamientos de la secretaria de Integridad</p>	<p>NO APLICA</p>
C4	Transparencia	Transparencia Activa	<p>Comunicar a la ciudadanía los avances de la implementación del modelo de integridad en la entidad</p>	<p>Órgano que ejerce la función de integridad</p>
			<p>Implementar en la página web institucional un apartado específico para alojar información relacionada con la implementación del Modelo de Integridad</p>	<p>Área de Informática</p>
			<p>Realizar un reporte de seguimiento, monitoreo y/o supervisión del cumplimiento de la publicación de la DJI, que contenga un cuadro que precise el porcentaje de sujetos obligados que presentaron su DJI.</p>	<p>Órgano que ejerce la función de integridad</p>
			<p>Verificar periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-</p>	<p>Órgano que ejerce la función de integridad en articulación con el responsable del Portal de</p>



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

			JUS. Este proceso consiste en comprobar la publicación y actualización de los rubros temáticos con formato estándar que contempla el Portal de Transparencia Estándar de la entidad, de acuerdo con los lineamientos aprobados por Resolución Directoral N° 11-2021-JUS/DGTAIPD, sin que ello implique una revisión del detalle.	Transparencia Estándar.
		Transparencia Pasiva	Actualizar y publicar la lista de funcionarios con capacidad de decisión obligados a registrar actos de gestión de intereses, acorde con el artículo 8 del D.S. N° 120-2019-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024.	Área de Recursos Humanos y Área de informática
			Implementar el Registro de Visitas en Línea conforme a la Ley N° 28024 (en todas las sedes)	Área de Informática
			Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la Ley N° 28024	Unidad de Administración
			Mantener actualizado el Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios conforme a la Ley N° 28024.	Dirección Ejecutiva y UEP
			Implementar un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública	Área de Informática
			Informar el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información.	Unidad de Administración y Órgano que ejerce la función de integridad
C5	Controles internos, externo y auditoría		Implementación del Sistema de Control Interno	Presentar los siete entregables para la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la RC N° 073-2023-CG, que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.
		Control Gubernamental – OCI	Implementación de las recomendaciones derivadas de informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría realizada en el marco de la Directiva N° 014-2020-CG/SESNC	Unidades y Áreas que correspondan
			Presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas	Unidades y Áreas que correspondan

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

			y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultaneo establecidos por la CGR a través de la Directiva N° 013-2022-CG/NORM.	
C6	Comunicación y Capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	Implementar mecanismos de inducción sobre ética, integridad y SGAS a los nuevos servidores, siguiendo los lineamientos temáticos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública en concordancia con las disposiciones sobre inducción establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.	Área de Recursos Humanos
		Capacitación permanente en políticas de integridad	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas cursos vinculados a fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos, la cultura de integridad en la entidad y el SGAS. Capacitación en Control Interno. Así mismo, incorpora capacitaciones sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas, iii) Gestión de intereses; iv) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; o v) Gestión de riesgos	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos
			Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos
			Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos
			Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad (campañas, acciones de comunicación interna a través de medios físicos y/o virtuales) y toma de conciencia del SGAS.	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Realizar actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad.	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos
Evaluación del clima laboral	Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral y/o estudios dirigidos evaluar los	Área de Recursos Humanos y el Órgano		



Firmado digitalmente por:
 FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:49:28-0500

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

			conocimientos, actitudes, percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético de los servidores de la entidad.	que ejerce la función de integridad
C7	Canal de Denuncias	Implementación de canal de denuncias	Implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.	Área de Informática
			Elaborar una Directiva para cautelar el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	Órgano que ejerce la función de integridad y Área de Recursos Humanos
			Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	Órgano que ejerce la función de integridad y Área de Comunicaciones o el que haga sus veces
			Elaborar de manera semestral un reporte de monitoreo de la denuncias y medidas de protección al denunciante.	Órgano que ejerce la función de integridad
C8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Realizar un reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre implementación del modelo de integridad (reportes de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad).	Órgano que ejerce la función de integridad
			Realizar un reporte para evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Realizar una evaluación de los resultados proporcionados por la SIP respecto a la implementación del Modelo de Integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Generar información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del Modelo de Integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Remitir comunicaciones a las unidades y áreas de la entidad recordando funciones/metas/responsabilidades vinculadas con la implementación de mecanismos y herramientas del Modelo de Integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
C9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento	Realizar reuniones de coordinación con las unidades y áreas de Plan COPESCO Nacional sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de	Órgano que ejerce la función de integridad



Firmado digitalmente por:
 FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:49:43-0500

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

			integridad.	
			Precisar en un documento que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del Modelo de integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Comunicar formalmente a las distintas áreas de la Entidad que la Oficina de Integridad o la que haga sus veces es la encargada de brindar orientación y la asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	Órgano que ejerce la función de integridad
			Elaborar por parte de la oficina de integridad un informe de recomendación o de orientación a las áreas de la entidad.	Órgano que ejerce la función de integridad

VII. SEGUIMIENTO

Actividad 1: Retroalimentar el proceso para la mejora continua

El órgano que ejerce la función de integridad realiza el monitoreo y efectúa recomendaciones para identificar oportunidades de mejora, cierre de brechas y elevarlos niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la cultura de integridad en la entidad, en mérito a la información obtenida del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01: CRONOGRAMA DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 DE PLAN COPESCO NACIONAL.



Firmado digitalmente por:
 FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:49:56-0500



Firmado digitalmente por:
 MEZA POSTIGO Karen Lesley
 FAU 20511035997 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 21/03/2024 11:54:50-0500

CRONOGRAMA DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 DE PLAN COPESCO NACIONAL											
COMPONENTES	SUBCOMPONENTES	ACCIÓN	META	INDICADOR	UNIDAD O ÁREA RESPONSABLE	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	
C1	Compromiso de la Alta Dirección	Implementar la Función de Integridad de la entidad.	1 documento aprobado	Documento aprobado	Dirección Ejecutiva	x				Resolución Directoral - DE (actualización de corresponder)	
		Asegurar recursos necesarios para que la máxima autoridad administrativa ejerza la función de Integridad.	1 documento emitido	Documento emitido	Unidad de Administración	x				INFORME/OS	
		Sostener reuniones entre la Alta Dirección y la Oficina de Integridad Institucional.	2 informes o reuniones	Informe o acta suscrita	Órgano que ejerce la función de Integridad	x		x		INFORMES/ACTAS (2)	
		Sostener reuniones de coordinación con las demás Oficinas de Integridad Institucional de las entidades del sector.	2 informes o reuniones	Informe o acta suscrita	Órgano que ejerce la función de Integridad		x		x	INFORMES/ACTAS (2)	
	Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad	Incorporar el enfoque de Integridad en los documentos de planeamiento (POI).	1 documento aprobado	Documento aprobado	Unidad de Planificación y Presupuesto y Órgano que ejerce la función de Integridad	x				RM POI 2024	
		Elaborar el Programa de Integridad 2024.	1 documento aprobado	Documento aprobado	Órgano que ejerce la función de Integridad	x				RD	
C2	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la Integridad pública	Identificar los riesgos que afectan la Integridad pública, estableciendo medidas de prevención y/o mitigación (Res. N° 001-2023-PCM/SIP)	2 procesos misionales y 2 procesos de soporte	Matriz aprobada	Unidades y Áreas involucradas en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afectan la Integridad pública conjuntamente con el Órgano que ejerce la función de Integridad		x			INFORME (FORMATOS)	
		Ejecutar las medidas de control para los riesgos que afectan la Integridad pública establecidos en el plan de acción anual del sistema de control interno	2 procesos misionales y 2 procesos de soporte	Informe o acta suscrita	Unidades y Áreas involucradas en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afectan la Integridad pública conjuntamente con el Órgano que ejerce la función de Integridad		x		x	INFORMES (2)	
	Mapa de riesgos y controles	Elaborar un informe donde se evalúa y actualiza periódicamente el mapa de riesgos	2 procesos misionales y 2 procesos de soporte	Informe o acta suscrita	Unidades y Áreas involucradas en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afectan la Integridad pública conjuntamente con el Órgano que ejerce la función de Integridad		x			INFORME	
C3	Políticas de Integridad	Código de conducta	Elaborar un Código de Conducta	1 documento aprobado	Documento aprobado	Área de Recursos Humanos asistido técnicamente por el Órgano que ejerce la función de Integridad		x		RD (actualización de corresponder)	
		Prevención y mitigación de conflictos de intereses	Asesorar a la máxima autoridad administrativa para la elaboración de la lista de sujetos obligados a presentar DII conforme a la Ley N° 31227	12 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de Integridad	x	x	x	x	INFORMES (12)
			Capacitar en materias de Integridad y ética institucional, prevención y mitigación de conflictos de intereses y el Sistema de Gestión Antisoborno.	2 Capacitaciones	Capacitación	Área de Recursos Humanos		x		x	INFORMES-REGISTROS DE CAPACITACIÓN (02)
			Orientar y dar asistencia en consultas sobre los problemas éticos o conflicto de intereses.	2 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de Integridad	x		x		INFORMES (02)
			Cumplir con las disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento.	12 documentos emitidos	Documento emitido	Área de Recursos humanos Área de Logística Dirección Ejecutiva Órgano que ejerce la función de Integridad	x	x	x	x	INFORMES (12)
			Aplicar mecanismos para verificar la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N° 31419 y su reglamento.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de Integridad		x			INFORME
			Seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa respecto a la lista de sujetos obligados a presentar su DII, conforme a la Ley N° 31227.	12 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de Integridad	x	x	x	x	INFORME (12)
		Debida diligencia según las partes interesadas	Implementar la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de Integridad		x			INFORME-REPORTE
			Hacer uso de la Plataforma de Debida Diligencia para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Recursos Humanos		x			INFORME/REPORTE (de corresponder)
		Incentivos y reconocimiento al personal	Establecer directrices para implementar y/o actualizar disposiciones sobre incentivos y reconocimientos al personal en la entidad.	1 documento aprobado	Documento aprobado	Área de Recursos Humanos en coordinación con el Órgano que ejerce la función de Integridad.		x			RD (actualización de corresponder)
		Contratación del personal	Asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e Integridad.	1 documento aprobado	Documento aprobado	Área de Recursos Humanos en coordinación con el Órgano que ejerce la función de Integridad.	x				RD (actualización de corresponder)
		Contrataciones menores a 8 UIT	Incorporar la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio (contrataciones menores a 8 UIT)	2 documentos emitidos	Documento emitido	Área de Logística		x		x	INFORMES (02)
Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional	Elaborar y aprobar el documento "Acciones de Integridad Institucional y Lucha contra la corrupción" conforme a los Lineamientos de la Secretaría de Integridad	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA		

Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:45:52-0500

Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
 FAU 20511035997 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 21/03/2024 12:55:27-0500



C4	Transparencia Activa	Comunicar a la ciudadanía los avances de la implementación del modelo de integridad en la entidad	2 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x		x		INFORMES (2)
		Implementar en la página web institucional un apartado específico para alojar información relacionada con la implementación del Modelo de Integridad	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Informática	x				INFORME
		Realizar un reporte de seguimiento, monitoreo y/o supervisión del cumplimiento de la publicación de la DJI, que contenga un cuadro que precise el porcentaje de sujetos obligados que presentaron su DJI.	2 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad		x		x	INFORMES (2)
		Verificar periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS. Este proceso consiste en comprobar la publicación y actualización de los rubros temáticos con formato estándar que contempla el Portal de Transparencia Estándar de la entidad, de acuerdo con los lineamientos aprobados por Resolución Directoral N° 11-2021-JUS/DGTAIPD, sin que ello implique una revisión del detalle.	3 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad en articulación con el Responsable del Portal de Transparencia Estándar.	x	x	x		INFORMES-REPORTES (3)
	Transparencia Pasiva	Actualizar y publicar la lista de funcionarios con capacidad de decisión obligados a registrar actos de gestión de intereses, acorde con el artículo 8 del D.S. N° 120-2019-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024.	4 documentos emitidos	Documento emitido	Área de Recursos Humanos y Área de informática	x	x	x	x	INFORMES (04)
		Implementar el Registro de Visitas en Línea conforme a la Ley N° 28024 (en todas las sedes)	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Informática	x				INFORME
		Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la ley N° 28024	12 documentos emitidos	Documento emitido	Unidad de Administración	x	x	x	x	INFORMES (12)
		Mantener actualizado el Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios conforme a la Ley N° 28024.	12 documentos emitidos	Documento emitido	Dirección Ejecutiva y UEP	x	x	x	x	INFORME
		Implementar un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Informática	x				INFORME
		Informar el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información .	2 documentos emitidos	Documento emitido	Unidad de Administración y Órgano que ejerce la función de integridad		x		x	INFORMES (02)
C5	Controles interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno	3 documentos emitidos	Documento emitido	Área de Control Previo	x	x	x	INFORMES (03)	
		Control Gubernamental – OCI	4 documentos emitidos	Documento emitido	Unidades y Áreas que correspondan	x	x	x	x	INFORMES (04)
	Presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo establecidos por la CGR a través de la directiva N° 013-2022-CG/NORM.	4 documentos emitidos	Documento emitido	Unidades y Áreas que correspondan	x	x	x	x	INFORMES (04)	
C6	Comunicación y Capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Recursos Humanos	x				INFORME
		Capacitación permanente en políticas de integridad	1 documento aprobado	Documento aprobado	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos	x				RJ (actualización de corresponder)
		Capacitación permanente en políticas de integridad	1 documento aprobado	Documento aprobado	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos	x				RJ (actualización de corresponder)
		Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública.	4 capacitaciones	Informe o acta suscrita	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos	x	x	x	x	INFORMES-REGISTROS DE CAPACITACIÓN (04)
		Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad (campañas, acciones de comunicación interna a través de medios físicos y/o virtuales) y toma de conciencia del SGAS.	6 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos	x	x	x	x	ACCIONES (06)
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	4 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad y el Área de Recursos Humanos	x	x	x	x	ACCIONES (04)
		Evaluación del clima laboral	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Recursos Humanos y el Órgano que ejerce la función de integridad		x			INFORME

Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:48:08-0500



Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
 FAU 20511035997 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 21/03/2024 12:55:40-0500

C7	Canal de Denuncias	Implementación de canal de denuncias	Implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.	1 documento emitido	Documento emitido	Área de Informática	x					INFORME-ACCIÓN
			Elaborar una Directiva para cautelar el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	1 documento aprobado	Documento aprobado	Órgano que ejerce la función de integridad y Área de Recursos Humanos	x					RD (actualización de correspondier)
			Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad y Área de Comunicaciones o el que haga sus veces	x	x	x	x		CORREOS INSTITUCIONALES, PUBLICACIONES
			Elaborar de manera semestral un reporte de monitoreo de la denuncias y medidas de protección al denunciante.	2 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad		x			x	REPORTE (2)
C8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Realizar un reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre implementación del modelo de integridad (reportes de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad).	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad		x			x	INFORMES (2)
			Realizar un reporte para evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x					INFORME
			Realizar una evaluación de los resultados proporcionados por la SIP respecto a la implementación del Modelo de Integridad.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x			x		INFORMES (2)
			Generar información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del Modelo de Integridad.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad					x	INFORME
			Remitir comunicaciones a las unidades y áreas de la entidad recordando funciones/metodologías/responsabilidades vinculadas con la implementación de mecanismos y herramientas del Modelo de Integridad.	3 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x	x	x			INFORMES (3)
C9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento	Realizar reuniones de coordinación con las unidades y áreas de Plan COPESCO Nacional sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad.	6 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x	x	x			ACTAS (06)
			Precisar en un documento que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del Modelo de Integridad.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x					INFORME (en su oportunidad)
			Comunicar formalmente a las distintas áreas de la Entidad que la Oficina de Integridad o la que haga sus veces es la encargada de brindar orientación y la asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	4 documentos emitidos	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad	x			x		INFORME Y CORREO ELECTRONICOS
			Elaborar por parte de la oficina de integridad un informe de recomendación o de orientación a las áreas de la entidad.	1 documento emitido	Documento emitido	Órgano que ejerce la función de integridad		x				INFORME (en su oportunidad)



Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ PACIFICO
 Christian Martin FAU 20511035997
 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 22/02/2024 12:48:17-0500



Firmado digitalmente por:
MEZA POSTIGO Karen Lesley
 FAU 20511035997 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 21/03/2024 12:55:47-0500