



Resolución Directoral

N° 164 -2024 DE/ENAMM

Callao, 21 MAYO 2024

Visto el Memorandum N° 023-2023/ENAMM/UNFIIN de fecha 19 de abril de 2024, suscrito por el Oficial de Integridad de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", y;

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 30 de enero de 2002 fue promulgada la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la cual a través de su artículo 1° declaró al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual señala como objetivo general el "contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promueven 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";

Que, con fecha 06 de enero de 2017 fue promulgado el Decreto Legislativo N° 1327 "Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe", cuyo objeto es establecer procedimientos y mecanismos para facilitar e incentivar las denuncias realizadas de buena fe de actos de corrupción y sancionar las denuncias realizadas de mala fe, señalando en su artículo 3° que es de aplicación a todas las entidades descritas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con excepción de aquellas contenidas en su inciso 8, estando comprendida dentro de dichas entidades esta Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau";



Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS de fecha 14 de abril de 2017 fue aprobado el reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, modificado por Decreto Supremo N° 002-2020-JUS de fecha 05 de febrero de 2020, el cual dispone en su artículo 2° que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces es la unidad orgánica que asume regularmente las labores de promoción de la integridad y ética institucional en las entidades públicas a las que hace referencia el numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Legislativo 1327, la cual tiene las siguientes funciones generales:

1. *Recibir, trasladar, realizar el seguimiento y sistematización de las denuncias por actos de corrupción; así como, de las solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción, según corresponda.*
2. *Evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y, en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda.*
3. *Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.*
4. *Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente, al Órgano de Control Institucional o al Procurador Público, de ameritarlo.*
5. *Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.*
6. *Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.*
7. *Apoyar a la máxima autoridad administrativa en la implementación del Sistema de Control Interno; así como a los órganos y unidades orgánicas en la identificación y gestión de riesgos de corrupción.*
8. *Las demás que les sean dispuestas por norma expresa.*



Que, dicho artículo dispone además en su numeral 2.2 que en aquellas entidades que no cuenten con una unidad orgánica que asuma las labores de promoción de la integridad y ética institucional, las funciones antes señaladas las asume la más alta autoridad administrativa de la entidad, pudiendo delegar tales funciones a la Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces;

Que, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual delimita Objetivos Estratégicos y Acciones Transversales para el cumplimiento del mismo, las cuales deben ser implementadas de manera transversal por todas las entidades sin excepción, a efectos de garantizar una estrategia interna de integridad y de prevención de la corrupción;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 1906-2018-DE de fecha 31 de diciembre del 2018, se aprueba el "Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Sector Defensa 2019-2020";

Que, mediante Resolución Directoral N° 158-2019 DE/ENAMM de fecha 09 de abril del 2019, se aprueba el Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", 2019-2020;

Que, a través de la Resolución Directoral N° 313-2018 DE/ENAMM de fecha 28 setiembre del 2018, se dispuso crear la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción, de forma temporal en tanto se modifique el Reglamento de Organización y Funciones de esta Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau", siendo la misma modificada por Resolución Directoral N° 094-2019 DE/ENAMM de fecha 28 de febrero de 2019;

Dicho esto, considerando que la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo N° 1327, señala que el cumplimiento de las funciones establecidas en el numeral 2.1 de la misma, no obliga a las entidades a crear un órgano o unidad orgánica para tales fines, ni para el cumplimiento de las funciones relativas a promoción de la integridad y ética institucional;

En tal sentido, mediante Resolución Directoral N° 369-2019 DE/ENAMM de fecha 25 de octubre de 2019, se dispuso delegar las funciones de la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción establecidas en el numeral (2.1) del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS a la Sección de Personal de este Centro Superior de Estudios,

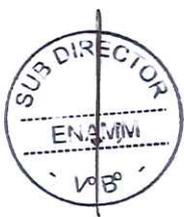
Que, mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 001-2019-PCM/SIP de fecha 24 de julio del 2019, fue aprobada la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública";

Que, el numeral 5.4 de la Directiva en mención señala que son obligaciones y responsabilidades del titular y de todos los funcionarios de las entidades implementar la función de integridad y velar por su adecuado cumplimiento, en el marco de las disposiciones establecidas tanto en la misma Directiva, así como en la normatividad vigente;

Que, la Directiva antes mencionada dispone también en su numeral 6.1 que la Oficina de Integridad Institucional es la unidad de organización responsable de ejercer la función de integridad en la Entidad; que cuando la Entidad cuente con una Oficina que asume la función de integridad o similar, esta es considerada como la Oficina de Integridad Institucional para efectos de la Directiva y que cuando la Entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional, la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien puede delegar dichas funciones en: a) La unidad funcional o equipo de trabajo permanente conformado al interior de su despacho; o un servidor que forme parte de este; o b) La Oficina de Recursos Humanos;

Al respecto, el numeral 6.5.5 de la citada Directiva señala que cuando la entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional, la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien la puede ejercer a través de la conformación de un equipo de trabajo permanente al interior de su despacho; asimismo, que la conformación de un equipo de trabajo permanente se materializa a través de una resolución de la máxima autoridad administrativa, en la cual se precisa las líneas jerárquicas, responsabilidades, entre otros que considere pertinente;

Que, el numeral 6.5.6 de la Directiva dispone que cuando la entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional y mantenga una estructura orgánica pequeña, recursos presupuestales limitados y un mínimo



de riesgos de corrupción; la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien la puede delegar a un servidor civil dentro de su despacho, sin que ello implique la delegación de la responsabilidad; asimismo, que la delegación de la función de integridad se materializa a través de una resolución de la máxima autoridad administrativa, en la que se precise sus funciones, líneas de coordinación, entre otros aspectos que considere pertinente;

Que, el numeral 6.5.7 de la Directiva en mención establece que cuando la entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional y mantenga una estructura orgánica pequeña, recursos presupuestales limitados y un mínimo de riesgos de corrupción; la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien la puede delegar a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces; asimismo, que la delegación de la función de integridad se materializa a través de una resolución de la máxima autoridad administrativa, en la que se precise sus objetivos, responsabilidades, líneas de coordinación, entre otros aspectos que se considere pertinente;



Que, por Resolución Directoral N° 205-2021 DE/ENAMM de fecha 25 de junio de 2021, se dispuso delegar en la Secretaría General de esta Escuela Nacional de Marina Mercante las funciones de implementación del Sistema de Control Interno, integridad y anticorrupción;



Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP de fecha 28 de junio de 2021, fue aprobada la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", la cual en su numeral 4.4 establece que el 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. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad;

Que, mediante documento de visto el Subdirector de este Centro Superior de Estudios solicita la formalización del acto con el cual se disponga la aprobación del Programa de Integridad de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" – 2024 – Versión 01;

En tal sentido, de conformidad con lo previsto en el inciso (a) del artículo 8° de la Organización y Funciones de la entidad, aprobadas por Decreto Supremo N° 070-DE/SG, y con la visación de la Subdirector, y Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

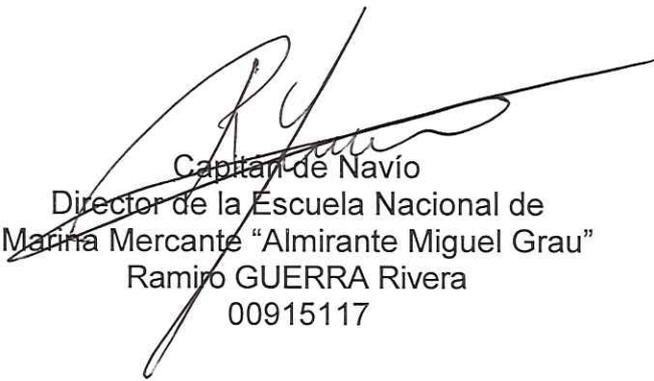
ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Programa de Integridad de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" – 2024 – Versión 01, el cual como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Comunicar la expedición de la presente resolución a todas las Direcciones, Jefaturas y Secciones de este Centro Superior de Estudios, para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO.- Encargar a la Oficina de Asesoría Jurídica la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia (www.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.




Capitán de Navío
Director de la Escuela Nacional de
Marina Mercante "Almirante Miguel Grau"
Ramiro GUERRA Rivera
00915117

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

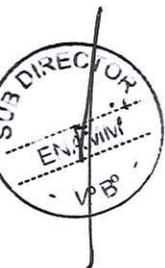
AÑO 2024 – VERSIÓN 01

1. PRESENTACIÓN

La Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" . ENAMM, es un centro de educación superior de nivel universitario, encargada de formar profesionales y especialistas en el entorno náutico; así como del perfeccionamiento y capacitación técnica, de acuerdo a estándares internacionales establecidos por la Organización Marítima Internacional - OMI; fomenta el desarrollo de la conciencia marítima, promueve la creación y difusión de la cultura, el desarrollo científico, humanista, el conocimiento, la calidad educativa, el cambio y la formación integral de la persona.

En el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; 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 y establece la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público y 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, la ENAMM ha formulado el Programa de Integridad a fin de fortalecer la cultura de integridad el cual 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 por lo que se han establecido acciones que han de prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública; teniendo en cuenta que la corrupción constituye un problema público que genera serias pérdidas económicas, incrementa la desconfianza ciudadana y afecta derechos; así como, la buena marcha de la administración pública.

Por ello, corresponde a la ENAMM cumplir con las acciones transversales en materia de integridad que se presentan en este Programa de modo que facilite la implementación de una estructura de prevención de la corrupción y un modelo de integridad que responde a las buenas prácticas planteadas por el estado peruano.



2. ANTECEDENTES

Con Resolución Directoral N° 205-2021 DE/ENAMM del 25 de junio del 2021, se ha delegado las funciones de la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción a la Secretaría General de este Centro Superior de Estudios.

Actualmente la Unidad Funcional en el marco de sus funciones, mantiene el proceso de implementación del modelo de integridad en coordinación con el Ministerio de Defensa, realizando la evaluación a la implementación del modelo de integridad al mes de diciembre del 2023, equivalente al **0.68** del nivel de avance en la Primera Etapa y una brecha de implementación de 0.32 y de **0.25** del nivel de avance en la Segunda Etapa y una brecha de implementación de 0.75.

Con la promulgación de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública", se establecen las nuevas disposiciones para una adecuada implementación de las funciones de integridad, como la ubicación de la Oficina de Integridad o la que haga sus veces dentro de la estructura orgánica de la entidad, las funciones que asume, las responsabilidades que tienen los funcionarios en la implementación de la función de integridad, así como el requisito que debe cumplir el funcionario designado como Oficial de Integridad, por lo que se ha solicitado la opinión legal al Asesor Jurídico de la Subdirección a fin de evaluar la modalidad que corresponda a este Centro Superior de Estudios, según lo indicado en el numeral 7.3 y 7.4 de la mencionada directiva, así como formular las acciones necesarias para su implementación, considerando que este cambio se deberá efectuar durante el presente año.



3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 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.
- Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 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".
- 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.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado y sus modificatorias.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG que aprueba la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado y su modificatoria.
- 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 Operativa (ICP) frente a la corrupción
- Resolución Directoral N° 242-2023 DE/ENAMM, se designa al Comité de Trabajo encargado de ejecutar e implementar el Sistema de Control Interno, Integridad y Anticorrupción de este Centro Superior de Estudios.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública" deroga la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, aprobada con la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP.



4. DEFINICIONES OPERATIVAS DEL MODELO DE INTEGRIDAD

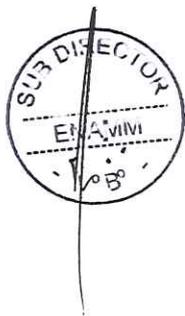
De los componentes:

Los nueve componentes que forman parte del Plan Nacional, y sobre los que se fundamenta este Programa, están descritos de la siguiente forma:





Nº	Componente	Definición
1	Compromiso de la Alta Dirección	Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución debe tener claramente establecido no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.
2	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública	La Gestión de Riesgos supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación.
3	Políticas de Integridad	Las Políticas de Integridad de cada entidad deben tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. La política no es un plan ni una estrategia, es más bien una posición de la entidad frente a temas sensibles que en un segundo momento debe materializarse en un plan de acción
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.
5	Controles interno, externo y auditoría	El control interno se refiere a las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la propia entidad, Su objetivo es asegurar la correcta gestión de los recursos, bienes y operaciones. El control gubernamental externo lo realiza la Contraloría General de la República o a través del OCI. Dicho control es por naturaleza externa y posterior, y tiene por finalidad asegurar el adecuado uso de los recursos públicos. El control externo es parte del control gubernamental que

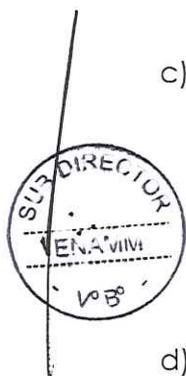


		se realiza periódicamente para realizar auditorías financieras. Está a cargo de las Sociedades de Auditoría Externa, las cuales, al ser terceras empresas certificadas y especializadas, garantizan la objetividad e imparcialidad en la evaluación.
6	Comunicación y capacitación	Los conceptos de integridad y los mecanismos de prevención, investigación y sanción de prácticas cuestionables deben ser permanentemente difundidos en la entidad. La política de integridad debe ser comunicada no solo al interior de la entidad, sino también a los proveedores, contrapartes de convenios, otras entidades, y al público en general.
7	Canal de denuncias	El canal de denuncias supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (servidores y usuarios) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable o de un acto de corrupción, en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad. Asimismo, desarrollar e implementar diferentes mecanismos o herramientas para la protección al denunciante, detección de irregularidades y de investigación.
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	Supone la revisión de la efectividad de la estrategia para prevenir prácticas cuestionables; así como la evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad.
9	Encargado del Modelo de Integridad	El encargado asume un rol de articulación y monitoreo de los componentes que conforman el modelo, por lo cual requiere tener un alto nivel jerárquico, suponiendo el respaldo público de la alta dirección a la función de seguimiento de la política de integridad. Asimismo, debe desarrollar una tarea orientadora y de acompañamiento.

De los conceptos operativos:

A continuación, se describen algunos conceptos que se consideran claves para la implementación de este Programa de Integridad:

- a) **Corrupción.-** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- b) **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. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- c) **Enfoque de integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.
- d) **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.
- e) **Integridad en la Administración Pública / Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- f) **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. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve (09) componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar



peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

- g) **Oficial de Integridad:** Tiene por función principal impulsar la implementación del Modelo de Integridad en una entidad de la Administración Pública. Este rol recae en el titular de la Oficina de Integridad Institucional o, en su defecto, en la máxima autoridad administrativa, quien puede delegar el despliegue de sus funciones en una unidad funcional, equipo de trabajo o servidor civil que forme parte de su despacho o en la Oficina de Recursos Humanos; sin que ello implique delegación de responsabilidad.
- h) **Compromiso de la Alta Dirección:** Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.

5. DIAGNÓSTICO

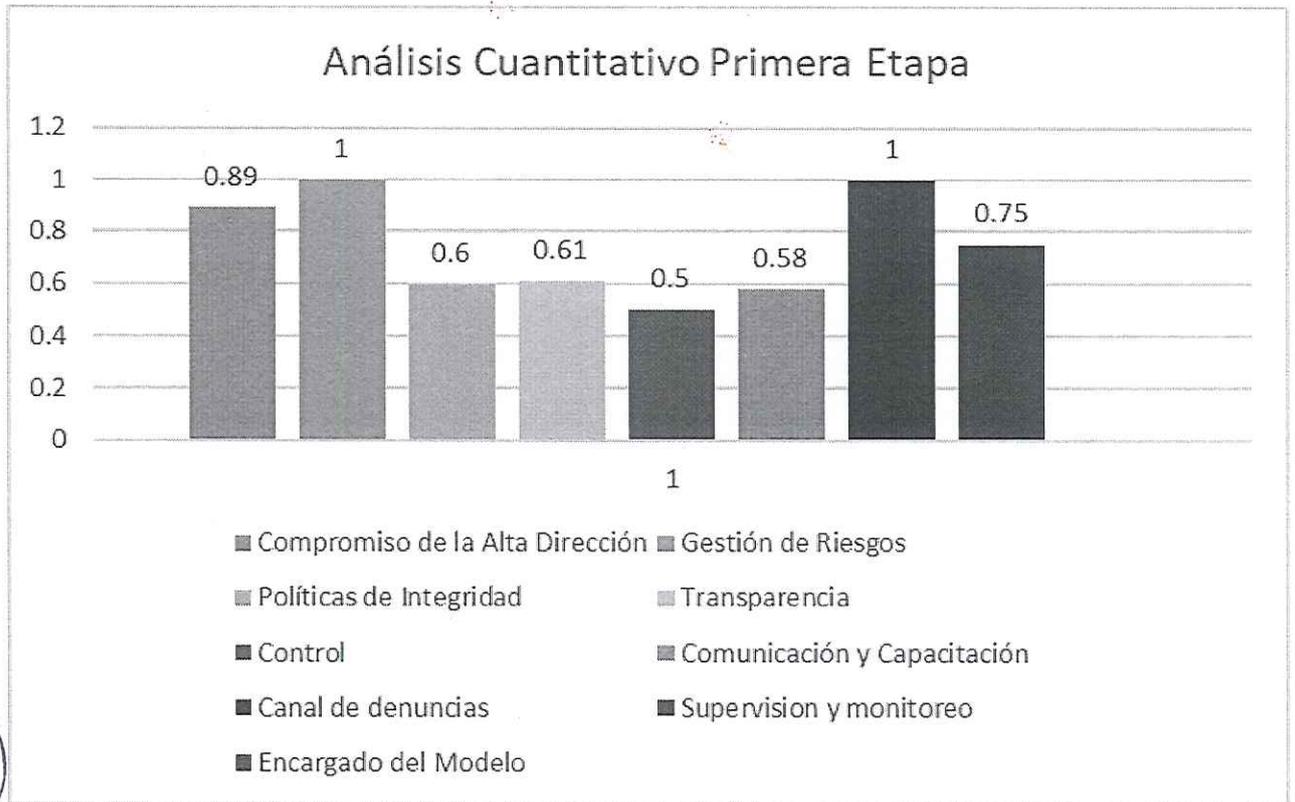


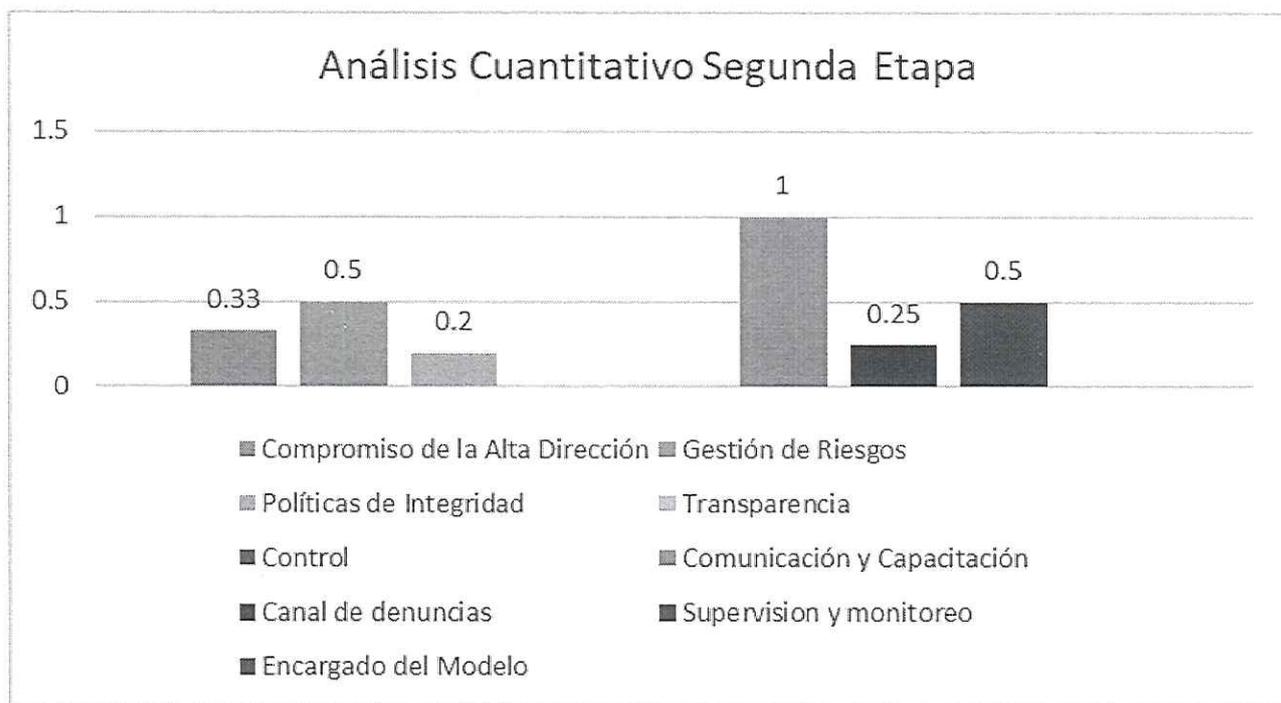
La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros ha diseñado el Índice de Capacidad Preventiva (ICP), como la herramienta que permite medir los avances de la implementación del Modelo de Integridad, por parte de la entidad, el mismo que se divide a la fecha en dos etapas (1 y 2) y permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los componentes del referido Modelo de Integridad, priorizando aquellas acciones que por su relevancia o nivel de desarrollo las entidades deberían implementar para optimizar su capacidad de prevención.

Para la identificación de brechas e implementación del modelo de integridad se ha utilizado el Índice de Capacidad Preventiva - 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 enmarcado en la nueva Guía de Evaluación del Estándar de Integridad Etapa N° 01 y Etapa N° 02 aprobado con la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP.

Los resultados del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción 2023, fueron publicados en diciembre 2023 por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y en cuyo reporte señala que, la categoría alcanzada por la ENAMM en el Ranking de entidades del Poder Ejecutivo con una brecha para la etapa 1 de 0.68 con escala de valoración de "Deseable" y en la

etapa 2 de 0.25 con escala de valoración de Regular, tal como se observa en el cuadro siguiente.

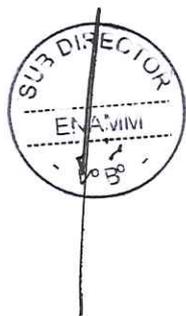




Se ha establecido la evaluación de la implementación por componente del Modelo de Integridad en ENAMM a diciembre del 2023, cuya evaluación ha permitido determinar las acciones para el Programa de Integridad 2024.

Diagnóstico de la Primera Etapa

N°	COMPONENTE	%	Diagnóstico
1	Compromiso con la Alta Dirección	0.89	Se recomienda adjuntar el acto administrativo con el cual se crea la Unidad Funcional de Integridad.
2	Gestión de Riesgos	1.00	-----
3	Políticas de Integridad	0.60	Se recomienda que todos los reportes/comunicaciones adjuntados como medio de verificación de esta respuesta, sean dirigidos de la Oficina de Integridad Institucional a la máxima



			<p>autoridad administrativa. Remitir medio de verificación que se cumple con disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 y su reglamento Adjuntar el formato N° 27 y el dispositivo normativo que regule el proceso de contratación del personal.</p>
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	0.61	<p>Respetar los plazos para la emisión de los informes según la Guía de Evaluación. Adjuntar como medio de verificación el informe que contenga la relación de solicitudes de acceso a la información</p>
5	Controles Interno, externo y auditoría	0.50	<p>.Adjuntar como medio de verificación, los informes OCI donde se evidencian avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas de control posterior a noviembre de 2023.</p>
6	Comunicación y capacitación	0.58	<p>No se ha acreditado mediante comunicación de la oficina de recursos humanos que no ha habido ingreso de personal a noviembre 2023 y que por ello no ha realizado inducción a la fecha del reporte. Los medios de verificación adjuntados solo acreditan con informe elaborado y firmado por la Oficina de Integridad, la realización de dos (02) charlas de difusión y/o actividades de capacitación. No se acredita que se hayan realizado cuatro (04) a seis actividades adicionales de difusión</p>
7	Canal de denuncias	1	-----
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	0.75	-----
9	Encargado del Modelo de Integridad	0.67	<p>Se recomienda que la Oficina de Integridad Institucional, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad.</p>
	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA		<p>AVANCE: 0.68 BRECHA: 0.32</p>

Diagnóstico de la Segunda Etapa

N°	COMPONENTE	%	Diagnóstico
1	Compromiso con la Alta Dirección	0.33	<p>No se cuenta con persona que asegure las líneas de trabajo prioritarias en materia de integridad. No se realizan reuniones de coordinación con la Alta Dirección</p>
2	Gestión de Riesgos	0.50	<p>No se utilizó el formato N° 56 para un mejor desarrollo de la evaluación.</p>
3	Políticas de Integridad	0.20	<p>No se cuenta con un informe que precise que no se</p>

			han contratado funcionarios de libre designación y remoción. No se cuenta con medio de verificación del reporte mensual de los sujetos de las DJI. No se cuenta con un informe de idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación. No se ha presentado los informes que acredite la inclusión de la cláusula anticorrupción.
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	0.00	No se ha acreditado los informes mensuales sobre la plataforma de registro de visitas en línea. No se ha publicado la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligados a registrar actos de gestión de intereses No se han presentado los informes sobre el módulo de Registro de Agendas Oficiales.
5	Controles Interno, externo y auditoría	0.00	No se ha presentado el formato 67, ni los documentos de las primeras acciones preventivas o correctivas.
6	Comunicación y capacitación	1.00	Se recomienda que el informe simple contenga fecha y firma de la persona encargada de la difusión externa.
7	Canal de denuncias	0.25	No se han realizado los dos reportes de seguimiento y monitoreo de las denuncias y medidas de protección.
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	0.50	No se acredita un informe de resultados de la aplicación de un mecanismo o herramienta del Modelo de Integridad
9	Encargado del Modelo de Integridad	0.00	-----
	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA		AVANCE: 0.25 BRECHA: 0.72



Historial de avance de la Primera Etapa:

N°	COMPONENTE	Dicie 2021	Junio 2022	Dicie 2022	Dicie 2023
1	Compromiso con la Alta Dirección	0.08	0.33	0.33	0.89
2	Gestión de Riesgos	0.50	0.50	0.33	1.00
3	Políticas de Integridad	0.36	0.80	0.60	0.60
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	0.40	0.53	0.67	0.61
5	Controles Interno, externo y auditoría	0.50	0.50	0.50	0.50
6	Comunicación y capacitación	0.50	0.72	0.95	0.58

7	Canal de denuncias	1.00	1.00	1.00	1
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	1.00	0.50	1.00	0.75
9	Encargado del Modelo de Integridad	0.33	0.25	0.69	0.67
	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA^b	0.54 Aceptable	0.59 Aceptable	0.68 Deseable	0.68 Deseable

Historial de avance de la Segunda ETAPA:

N°	COMPONENTE	Dicie 2022	Dicie 2023
1	Compromiso con la Alta Dirección	0.89	0.33
2	Gestión de Riesgos	(*)	0.50
3	Políticas de Integridad	0.83	0.20
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	0.33	0.00
5	Controles Interno, externo y auditoría	1	0.00
6	Comunicación y capacitación	1	1.00
7	Canal de denuncias	0.00	0.25
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	(*)	0.50
9	Encargado del Modelo de Integridad	0.00	0.00
	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA	0.58 Aceptable	0.25

Los resultados muestran las brechas que se buscan reducir o cerrar en materia de integridad en la ENAMM a través de las diversas acciones y/o actividades que forman parte del Programa de Integridad 2024, por lo que se detalla las acciones, meta, indicador, medio de verificación, plazo para la implementación, así como las unidades orgánicas e involucrados.

6. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL: Promover una cultura de integridad a nivel institucional, mediante la implementación del Modelo de Integridad que garantice la lucha contra la corrupción con la participación activa y conocimiento de todos los servidores de la ENAMM.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública de la ENAMM.
- Fortalecer la cultura de integridad en la entidad y de ética pública en los/as servidores/as a través de las capacitaciones en materia de integridad y ética para el desempeño de la función pública.
- Consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la ENAMM
- Fortalecer los mecanismos para la gestión de denuncias.
- Prevenir los riesgos asociados a la falta de integridad que se puedan dar en la institución.

7. **MATRIZ DE ACCIONES**

Las acciones y tareas que se deben de realizar en el periodo 2024 a fin de alcanzar el objetivo del presente programa de integridad se han establecido en consideración a cada uno de los nueve (09) componentes que conforman la Etapa I y Etapa II para su implementación.

Asimismo, se ha elaborado dicha Matriz de Acciones a partir del diagnóstico formulado en el año 2023, con el fin de garantizar la reducción de brechas; así como promover las oportunidades de mejora relacionadas con la implementación del indicado modelo.

En cuanto al equipo de trabajo encargado de ejecutar las acciones del modelo de integridad, está conformado por las siguientes personas:

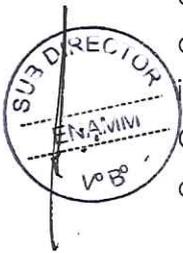
Equipo de Trabajo:

Nº	Apellidos y Nombre	Rol
1	C. de F. Alberto JORGE Merino	Oficial de Integridad Titular
2	Teniente Segundo	Jefe de Secretaría General, Oficial de Integridad Suplente
3	Jefe de la Oficina de Administración	
4	Jefe de la Sección de Personal	
5	Jefe de la Oficina de Abastecimiento y Servicios	
6	Jefe de la Oficina de Promoción Institucional	

7	Asesor Legal de la Dirección	
8	E/C Rossana DIAZ Cajahuaringa	Personal de Apoyo

8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

La Resolución Directoral N° 239-2021 DE/ENAMM del 01 de octubre del 2021, conforma la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción será la encargada de la implementación de la función de integridad en la entidad. Asimismo, de conformidad con la indicada resolución, esta Unidad se conforma como una unidad dependiente de la Secretaría General, a cargo del Oficial de Integridad Titular y Suplente designado por el titular. Considerando que la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción no cuenta con recursos ni personal dedicado en exclusividad para realizar las tareas que corresponden en materia de integridad, y en tanto se aprueba sus documentos de gestión, corresponde a los órganos y unidades orgánicas competentes de la entidad, prestar el apoyo necesario para implementar las medidas en materia de integridad que le indique la Secretaría General de conformidad con el deber de colaboración establecido en el artículo 3 de la mencionada resolución.



El seguimiento al Programa de Integridad se realiza de manera semestral a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción, por tanto las Unidades Orgánicas e Involucrados serán responsables de ejecutar las acciones que coadyuven a la implementación del modelo de integridad en la entidad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente, en el marco de lo establecido en el numeral 5.2.8. Componente "supervisión y monitoreo del modelo de integridad de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las entidades del Sector Público".

Al respecto, los responsables de las funciones de integridad en la ENAMM deben efectuar el seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones detalladas en el presente Programa. El monitoreo de las acciones propuestas en el presente Programa de Integridad se realizará de manera trimestral, para lo cual la/el responsable de las funciones de integridad en la ENAMM deberá informar por escrito a la Unidad Funcional de Gestión de Control Interno, Integridad y Anticorrupción, dentro del plazo de los diez (10) días siguientes de concluido el

trimestre monitoreado, los resultados del mismo. En ese sentido, las actividades de monitoreo se realizarán de acuerdo al siguiente detalle:

TRIMESTRE	PERIODO	MES DE INFORME
Primer Trimestre	Enero a marzo 2024	Abril 2024
Segundo Trimestre	Abril a Junio 2024	Julio 2024
Tercer Trimestre	Julio a Setiembre 2024	Octubre 2024
Cuarto Trimestre	Octubre a Diciembre 2024	Febrero 2024

9. CONCLUSIONES

Etapa 1: El nivel de avance en esta etapa fue de 0.68, y la brecha de 0.32. A nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, los componentes más destacados son: Gestión de Riesgos y Canal de Denuncias, mientras que los componentes con mayores oportunidades de mejora son: Transparencia, Control y Políticas de Integridad.

Etapa 2: El nivel de avance en esta etapa fue de 0.25, y la brecha de 0.75. A nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, el componentes más destacado es: Comunicación y Capacitación, mientras que los componentes con mayores oportunidades de mejora son: Transparencia, Control y Encargado del Modelo.

10. RECOMENDACIONES

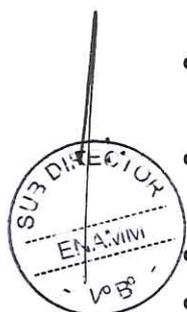
Etapa 1: Con el objetivo optimizar el proceso de cierre de brechas, se sugiere priorizar aquellos aspectos evaluados que no registraron ningún avance en su implementación:

- Aprobar procedimientos de debida diligencia en la entidad.
- Aprobar una directiva o lineamiento que promueva la transparencia e integridad en el proceso de contratación de personal.
- Informar a la ciudadanía a través de medios virtuales los avances logrados respecto del Modelo de Integridad.
- Realizar un reporte de seguimiento y monitoreo a la atención de las solicitudes de acceso a la información.
- Asegurar la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI. ENAMM
- Incorporar contenidos sobre ética e integridad en el proceso de inducción, siguiendo las pautas de la SIP.

- Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientadas a generar una cultura de integridad.

Etapa 2:

- Contar con personal que asegure las líneas de trabajo prioritarias en materia de integridad.
- Realizar reuniones de coordinación con la Alta Dirección para informar de los avances de implementación del Modelo de Integridad.
- Asegurar la utilización de la plataforma de debida diligencia para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.
- Monitorear periódicamente la actualización de la lista de sujetos obligados a presentar DJI.
- Asegurar la aplicación de mecanismos de verificación de la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación conforme a la Ley 31419 y su reglamento.
- Asegurar la utilización de la plataforma de debida diligencia para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.
- Incorporar la cláusula anticorrupción en las órdenes de servicio por montos menores a 8 UIT.
- Implementar un apartado web específico para alojar información relacionada con la implementación del Modelo de Integridad.
- Asegurar la actualización permanente del Registro de Visitas en Línea.
- Publicar la lista de funcionarios con capacidad de decisión, conforme el artículo 8 del Decreto Supremo N°120-2019-PCM.
- Asegurar la actualización permanente del Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios.
- Asegurar la presentación oportuna de las acciones preventivas o correctivas frente a situaciones adversas.
- Reportar de manera semestral a la Secretaría de Integridad Pública las denuncias recibidas y medidas de protección otorgadas.
- Generar información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del Modelo de Integridad.
- Elaborar informes con recomendaciones u orientaciones frente a situaciones que representen algún riesgo al comportamiento ético de funcionarios y servidores de la entidad.

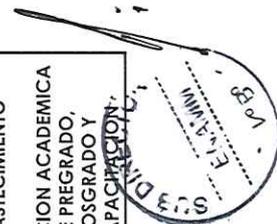


11. ANEXOS

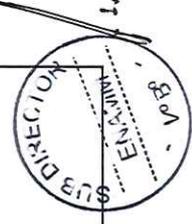
Matriz de Seguimiento y Monitoreo para la implementación del Modelo de Integridad ENAMM.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024 DE LA ENAMM

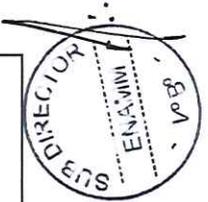
N°	Componente	Subcomponente	ACCIONES	META	Indicador	Medio de verificación	Plazo para implementación				Unidad Responsable / Involucrados	
							1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre		
1	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad	Crear Unidad Funcional de Integridad en el marco de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP	1	Documento aprobado	Resolución Directoral que crea la UNFIIN		X				UNFIIN
			Aprobar el Código de Conducta con las pautas establecidas por la SIP.	1	Documento aprobado	1. Resolución Directoral que aprueba el Código de Conducta		X				OFICINA DE PERSONAL
			Contar con personal que asegure las líneas de trabajo prioritarias en materia de integridad.	1	N° de servidores asignados	1. Formato N° 53 2. Copia Ordenes de servicio en los casos que corresponda		X			X	OFICINA DE PERSONAL
			Sostener reuniones de trabajo con las Direcciones y Jefaturas involucradas en el Modelo de Integridad en ENAMM.	2	Dos (2) reuniones sostenidas con la máxima autoridad administrativa de la entidad.	1. Dos (2) informes o actas de las reuniones sostenidas con la máxima autoridad administrativa, con alguno de los siguientes temas: - Propuesta del Programa Integridad - Resultados del ICP - 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		X			X	UNFIIN
2	GESTION DE RIESGO	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	Informe conteniendo la relación de los riesgos de corrupción y/o inconducta funcional identificados en procesos misionales y de soporte en tres (03) productos priorizados por ENAMM.	1	Informe de aplicación de la Guía para la Gestión de Riesgos aprobados en el Sistema de Control Interno	Informe de las Matrices de riesgos aprobadas		X				UNFIIN OFICINA DE PERSONAL OFICINA DE ABASTECIMIENTO DIRECCION ACADEMICA DE PREGRADO, POSGRADO Y DIRECCION CAPACITACION
			Seguimiento y monitoreo de las medidas de prevención y mitigación (2024) que comprende riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad	3	Informe de cumplimiento de las medidas de control establecidas en los riesgos de corrupción y/o riesgos que afectan la integridad.	1. Formato N° 56 2. Informe de avances de las medidas de control aprobadas. 3. Informe de seguimiento y monitoreo de medidas de control aprobadas.				X	X	



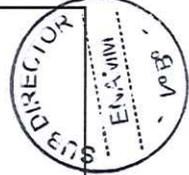
POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Informe de reportes/comunicaciones del monitoreo y evaluación a la lista de sujetos obligados a presentar la Declaración Jurada de Interés.	2	Número de reportes con la lista de sujetos obligados.	1. Reporte que contenga la relación de informes/ comunicaciones validando los cambios a la lista de sujetos obligados. 2. Relación de la lista de sujetos obligados al 31 de mayo para la evaluación de junio y al 31 de octubre para la evaluación de noviembre, con el visto bueno de la UNFIN ENAMM dirigidos a la máxima autoridad administrativa	X	X	OFICINA DE PERSONAL OFICINA DE ABASTECIMIENTO
Prevención y mitigación de conflictos de intereses	Informe acreditando que la entidad publicó la lista de sujetos el primer día hábil del mes.	14	Doce (12) Informes parciales Dos (02) Informes semestrales	1. Doce (12) Informes parciales (De enero a diciembre 2024) 2. Dos (2) Informes semestrales emitido en mayo y noviembre, acreditando: . Publicación de la lista de funcionarios, directivos y servidores públicos de la entidad, el primer día hábil del mes. . Verificación que se incluyó la cláusula de cumplimiento en los contratos celebrados durante el mes (locación de servicios, términos de referencia, FAG y PAC) . Revisión aleatoria de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.	X	X	OFICINA DE PERSONAL OFICINA DE ABASTECIMIENTO UNFIN
	Directiva aprobada que regule el proceso de contratación de personal	1	Normativa que regule y valore la integridad en el proceso de contratación del personal	1. Directiva que regule y asegure los procesos de contratación del personal, considerando criterios de transparencia e integridad. Tener en cuenta los criterios establecidos en la Guía 1.	X		OFICINA DE PERSONAL
Debida Diligencia	Dos informes que precise el número total de procesos	2	Dos (02) Informes emitidos	Dos (02) informes sobre el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción consultados en la Plataforma de Debida Diligencia	X	X	OFICINA DE PERSONAL
	Diez (10) documentos mensuales que realiza el seguimiento de la DJII	10	Número de documentos reportados.	Acreditar memorandos con los reportes de seguimiento mensual ; Evaluación de junio: Acreditar 5 memorandos con los reportes (de enero a mayo). Evaluación de noviembre: Adjuntar 5 comunicaciones con los reportes (de junio a octubre).	X	X	OFICINA DE PERSONAL
Acciones de Integridad y LCCI	Presentación de dos (02) memorándum semestrales	2	Número de documentos emitidos	Presentación de dos (2) memorando/informe indicando que se ha aplicado la normativa para todos los cargos de confianza y de libre designación.	X	X	OFICINA DE PERSONAL
	Presentación de dos (02) informes semestrales	2	Dos informes semestrales de los servicios menores a 8 UIT	Dos (2) informes semestrales: 1. Primer informe entregado el primer día hábil de junio producto de una muestra aleatoria de enero a mayo, de las órdenes de servicios. 2. Segundo informe entregado el primer día hábil de noviembre producto de una muestra aleatoria de junio a octubre, de las órdenes de servicios. En ambos casos, se adjuntan copia de 3 órdenes de servicio menores a 8 UIT, en los que se verifique la inclusión de la cláusula anticorrupción.	X	X	UNFIN



	Publicación de avances logrados en la implementación del Modelo de Integridad: Nota de Prensa e Informe o reporte	2	Número de comunicaciones efectuadas.	1. Primera comunicación, entre enero a junio 2. Segunda comunicación, entre julio a noviembre	X	X	X	OFICINA DE PROMOCION INSTITUCIONAL
	Informes sobre la publicación de información en el Portal de Transparencia Estandar	4	Número de informes presentados	Cuatro (4) informes sobre la publicación de información de la PTE, presentados en abril, junio, agosto y octubre	X	X	X	Responsable del Portal de Transparencia Estandar UNFIIN
	Dos informes de atención de solicitudes	2	Porcentaje de solicitudes atendidas en el plazo establecido	1. Dos Informes de la atención de solicitudes de acceso a la información en mayo y noviembre 2024, el cual contiene un cuadro consolidado con el número de porcentaje de solicitudes y una tabla con la relación total de solicitudes de acceso a la informa.	X	X	X	RESPONSABLE DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN
Transparencia activa	Incluir un apartado en el portal web institucional para la publicación del Modelo de integridad.	100%	Imagen del link en la web institucional	Incluir información sobre: Control interno, reporte de transparencia y acceso a la información, plataforma de denuncias, seguimiento al modelo de integridad entre otros.		X		OFICINA DE PROMOCION INSTITUCIONAL OFICINA DE INFORMÁTICA UNFIIN
	Informe de monitoreo del Registro de Visitas en Línea.	6	Número de documentos presentados	Seis (6) informes dirigido al administrador de la plataforma o la máxima autoridad administrativa en los casos que corresponda. Los informes son reportados al administrador de la Plataforma, en la primera semana del mes siguiente al que se hizo la supervisión.		X	X	OFICINA DE INFORMÁTICA UNFIIN
	Lista de funcionarios con capacidad de decisión pública responsables de registrar los actos de gestión de intereses.	1	Imagen del link en la web institucional	Enlace web que contiene la lista de funcionarios			X	OFICINA DE PERSONAL



<p>Capacitación permanente en políticas de integridad</p>	<p>Programación y desarrollo de capacitaciones al personal de la entidad.</p>	<p>2</p>	<p>PDP 2024 aprobado. Cuatro informes de capacitaciones específicas</p>	<p>PDP 2024 aprobado, con cuatro (4) capacitaciones sobre integridad o ética en la función pública. Pregunta 37: Capacitaciones sobre: Control Interno; Rendición de Cuentas; Transparencia y Acceso a la Información Pregunta 69: Acreditar dos (2) capacitaciones específicas en los siguientes temas: Conflictos de intereses; Toma de decisiones éticas; Gestión de intereses; Delitos contra la administración pública incluyendo soborno transnacional o Gestión de Riesgos.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>UNFIIN OFICINA DE PERSONAL</p>
<p>Comunicación de Política de Integridad a las partes interesadas</p>	<p>Informe de cuatro (04) charlas de difusión y/o capacitación.</p>	<p>4</p>	<p>Número de informes presentados = 4</p>	<p>Informe interno de cuatro (4) charlas de difusión y/o actividades de capacitación.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>OFICINA DE PERSONAL UNFIIN</p>
<p>Comunicación a las partes interesadas</p>	<p>Informe de seis (06) actividades de difusión</p>	<p>6</p>	<p>Número de medios físicos y/o virtuales difundidos</p>	<p>Acreditar seis (6) actividades de difusión y promoción tales como campañas, acciones de comunicación interna a través de medios físicos y/o virtuales.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>OFICINA DE PERSONAL OFICINA DE PROMOCIÓN INSTITUCIONAL</p>
<p>Comunica a las partes interesadas</p>	<p>Difusión y promoción de campañas o acciones externas sobre estándares de integridad y lucha contra la corrupción dirigida a diversos públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.</p>	<p>4</p>	<p>Número de medios físicos y/o virtuales difundidos</p>	<p>Evidenciar cuatro (4) actividades de difusión, sobre: estándares de integridad y/o materias vinculadas con integridad y lucha contra la corrupción</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>OFICINA DE PROMOCION INSTITUCIONAL</p>
<p>Mecanismos de protección al denunciante</p>	<p>Elaboración 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.</p>	<p>1</p>	<p>Plan de Comunicación Interna de la Entidad, vigente y aprobado</p>	<p>Plan de Comunicación Interna de la Entidad, vigente y aprobado.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>OFICINA DE PERSONAL UNFIIN OFICINA DE PROMOCION INSTITUCIONAL</p>
<p>Mecanismos de protección al denunciante</p>	<p>Comunicaciones internas y externa</p>	<p>2</p>	<p>Dos (02) comunicaciones internas y externas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano Implementadas</p>	<p>Un (1) informe firmado y con fecha 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.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>OFICINA DE PERSONAL OFICINA DE PROMOCION INSTITUCIONAL</p>



8	Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad	Dos correos en el que se remite a la Secretaría de Integridad Pública el reporte de seguimiento y monitoreo	2	Número de reportes emitidos = 02	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.	X	X	X	UNFIN
9	Función de acompañamiento	Aprobar la Resolución Directoral que precise que la UNFIN es la encargada de implementar el Modelo de Integridad o temas de integridad.	2	Número de informes.	Informe de resultados de los siguiente mecanismos o herramientas: Capacitaciones en materia de integridad y Atención de solicitudes de acceso a la información. El informe debe contener: . Descripción del mecanismo evaluado . Aplicación del mecanismo evaluado . Metodología de la medición realizada . Conclusiones y Recomendaciones. 1. Resolución aprobada	X	X	X	UNFIN

