



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

pensión65
tranquilidad para más peruanos

Unidad de Recursos Humanos

Código: PG-GRHH-01

Fecha de aprobación: 03/06/2024

Página 1 de 17

**“PROGRAMA DE INTEGRIDAD – 2024
DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSION 65”**

Programa N°001-2024-PENSION65
Versión N° 001

Plan aprobado mediante Resolución de Dirección N°00057-2024-MIDIS/P65-DE

Etapa	Responsable	Cargo	Visto Bueno y sello:
Formulado por:	Félix Alberto Caycho Valencia	Jefe(a) de la Unidad de Recursos Humanos - Oficial de Integridad	
Revisado por:	Raquel Gutiérrez Sánchez	Jefe(a) de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	
	Hugo Aliaga Gastelumendi	Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Julio Mendigure Fernández	Director Ejecutivo	



ÍNDICE

N.º	Descripción	Pág.
1	Introducción	3
2	Marco Normativo	3
3	Alcance	5
	3.1 Ámbito de Aplicación	5
	3.2 Actores involucrados	5
4	Diagnóstico	5
5	Marco Estratégico	11
	5.1 Objetivo Estratégico / Acción Estratégica	12
	5.2 Objetivo General	12
6	Programación de Actividades	12
7	Presupuesto	14
8	Seguimiento y Evaluación	14
9	Anexos	14



1. INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM, se crea el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 (En adelante Pensión 65), que busca proteger a las personas adultas mayores de 65 años que carecen de condiciones básicas para su manutención, otorgándoles una subvención económica de S/ 250.00 soles cada 2 meses para que sus necesidades sean atendidas. Somos un programa creado por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS, para impulsar la protección integral de las personas adultas mayores de extrema pobreza y promover el acceso a servicios en salud. Divulgamos, junto con otras entidades estatales, el conocimiento que garantiza la revalorización de los adultos mayores por parte de su familia y su comunidad para que sea transferido a las nuevas generaciones como activo para el desarrollo.

Por otro lado, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la Política Nacional de Integridad y Anticorrupción, cuyo objetivo general es contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía.

Posteriormente, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, como herramienta de implementación de la mencionada política; en el cual se plantea un modelo de integridad, definido como 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.

Cabe señalar que, de conformidad con lo establecido en la disposición complementaria única del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, 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 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.

Considerando que, la corrupción es un fenómeno que afecta la gobernanza pública, la confianza institucional y los derechos humanos, y además tiene diversas manifestaciones en escenarios sociales, políticos y económicos; su impacto negativo incluso trasciende las fronteras nacionales, al utilizar sofisticadas redes criminales para explotar las debilidades institucionales y los sectores vulnerables para hacerse con el poder de toma de decisiones.

El Estado peruano ha desarrollado desde hace varios años un consistente sistema de integridad que le permite combatir eficazmente la corrupción y, como aspecto igualmente importante, promover la integridad pública en su cultura organizacional, a través de los siguientes fundamentos:

- a) La creación de la Secretaría de Integridad Pública - SIP (D.S. N°042-2018-PCM).
- b) Aprobación de la primera Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (D.S. N°092-2017-PCM), su correspondiente Plan (D.S. N°044-2018- PCM), que estableció el Modelo de Integridad Público, que es un conjunto de estándares que tienen por objetivo que cualquier entidad pública cuente con una gestión mínima de la integridad y lucha contra la corrupción,
- c) Publicación de directivas sobre la temática aprobadas por la SIP, como la relacionada a la función de integridad y los diferentes arreglos institucionales para cumplir con esta, así como la directiva que brinda los lineamientos para la consolidación de una cultura organizacional de integridad en las entidades públicas, que supone una profundización y necesaria especificación de lo establecido en el vigente Modelo de Integridad Público (Directiva N°002-2021-PCM). Esta última desarrolla los nueve (09) componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad que se detallan a continuación:



COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD		
N°	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 que afecten la integridad pública	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.
		Debida diligencia según las partes interesadas.
		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 internos, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno. Control Gubernamental – OCl.
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.

El Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, mediante la Resolución Directoral N°008-2021-MIDIS/P65-DE, designó al jefe de la Unidad de Recursos Humanos como el Oficial de Integridad Institucional, que tiene por encargo ejercer la función de integridad en la entidad. Estas funciones comprometen al Programa Pensión 65, a realizar las acciones necesarias para promover la integridad pública y la implementación del Modelo de Integridad.

En cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y las disposiciones emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM), que son de obligatorio cumplimiento para las entidades de la Administración Pública, el Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, ha elaborado el Programa de Integridad para el año 2024, en el cual se recogen las actividades que se ejecutarán en concordancia con la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01 y N° 02, aprobado por Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP; para ello, se ha elaborado también una matriz de acciones con su respectivo cronograma a ejecutarse durante el presente año.



Se espera con este Programa, cerrar las brechas identificadas en el diagnóstico de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción obtenido en el año 2023, a fin de ubicarnos dentro de los primeros Programas del sector con mejor puntaje otorgado por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.

Asimismo, se ha propuesto actividades de seguimiento, monitoreo y de evaluación para garantizar la supervisión efectiva de los avances de la implementación del Programa de Integridad del año 2024.

2. MARCO NORMATIVO

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.
- 2.3. Ley N°27269, Ley de firmas y certificados digitales y su Reglamento según Decreto Supremo N°052-2008-PCM.
- 2.4. Ley 29733, Ley de protección de datos personales.
- 2.5. Ley N°29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) y su Reglamento.
- 2.6. Ley N°30096, Ley de Delitos Informáticos.
- 2.7. 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 y su reglamento.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. Decreto Legislativo N°1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital.
- 2.11. Decreto Supremo N°010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1327.
- 2.12. Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- 2.13. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 2.14. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que aprueba las medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, y crea la Secretaría de Integridad Pública.
- 2.15. Decreto Supremo N° 002-2020-JUS, que modifica el 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.
- 2.16. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- 2.17. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2023-PCM/SIP, que aprueba la "Guía para la gestión que afectan la integridad pública".
- 2.18. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01 y Etapa N° 02.
- 2.19. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2023-PCM-SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2023-PCMSIP "Directiva para la gestión de denuncias y solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción recibidas a través de la plataforma digital única de denuncias del ciudadano".
- 2.20. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM-SIP, que 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".
- 2.21. Resolución Ministerial N 231-2023-MIDIS, que aprueba las "Acciones de Integridad 2024 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)".
- 2.22. Resolución Directoral N° 008-2021-MIDIS/P65-DE, que delega en la Unidad de Recursos Humanos las funciones de integridad del Programa Nacional Pensión 65.
- 2.23. Resolución de Ministerial N° 215-2020-MIDIS, que aprueba el Código y Conducta del MIDIS y Programas Sociales.



3	ALCANCE
3.1	<p>Ámbito de aplicación:</p> <p>El Programa de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "PENSIÓN 65" es de obligatorio cumplimiento para todos los directivos y servidores civiles, a fin de garantizar la ética y transparencia en todas las actividades que desarrolla el programa y en el desempeño de las funciones.</p>
3.2	<p>Actores involucrados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unidades de organización de la sede central – Lima. - Unidades Territoriales. - Servidores del Programa P65.
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS
4.1	<p>DEFINICIONES:</p> <p>a) Código de Ética de la Función Pública. - Es el documento que direcciona el comportamiento ético en los/las servidores/as civiles del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "PENSIÓN 65", que sirven de guía para el ejercicio de sus funciones, contribuyendo en el cumplimiento de la visión, misión y objetivos institucionales, a fin de promover el conocimiento, comprensión y cumplimiento de los principios, deberes y prohibiciones; así como, asegurar la integridad y el comportamiento ético.</p> <p>b) Conflicto de Intereses. - Es la situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización.</p> <p>c) Corrupción. Es el 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.</p> <p>La corrupción constituye un problema público, ya que afecta directamente la organización y las funciones de la administración pública y, por ende, del gobierno, utilizando el poder público para el beneficio privado, cuyas principales características son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. ➤ Beneficios irregulares. <p>d) 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 privilegiar 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.</p> <p>e) Debida diligencia. - Proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno y ayuda a las organizaciones a tomar decisiones en relación con operaciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específico.</p> <p>f) 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.</p>



	<p>g) Etapas de implementación del estándar de integridad. - Cada etapa comprende un conjunto definido de herramientas, mecanismos y/o instrumentos del Modelo de Integridad que la entidad debe implementar -de manera progresiva- para fortalecer su capacidad de prevención frente a la corrupción. El grado de maduración del estándar de integridad consta de cinco etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Etapa 1: Cumplimiento normativo e Institucionalización; ➤ Etapa 2: Aplicación e implementación; ➤ Etapa 3: Consolidación de mecanismos y herramientas; ➤ Etapa 4: Evaluación de resultados y ➤ Etapa 5: Evaluación de impacto. <p>h) Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (IPC). - 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.</p> <p>i) 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.</p> <p>j) 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.</p> <p>k) Riesgo. - Efecto de la incertidumbre de los objetivos. El efecto es una desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo y la incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su posibilidad.</p> <p>l) Transparencia y Acceso a la Información Pública. - La transparencia en la gestión gubernamental debe garantizarse a través de mecanismos que faciliten el acceso a la información pública. El Estado organiza sus sistemas de gestión y procedimientos de manera abierta e informa de manera activa y oportuna sobre sus procesos, normas y decisiones.</p>
4.2	<p>ABREVIATURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - PCM: Presidencia de Consejo de Ministros - PENSION65: Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65 - DS: Decreto Supremo - SIP: Secretaría de Integridad Pública - ICP: Índice de Capacidad Preventiva - URH: Unidad de Recursos Humanos
5.	<p>DIAGNÓSTICO</p>
	<p>EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD</p> <p>La herramienta que permite medir el avance en la implementación del Modelo de Integridad es el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), a través del cual se asigna una puntuación a las entidades públicas en función del avance alcanzado dentro de la exigencia de cada una de las cinco (05) etapas que se implementarán de manera progresiva. De este modo, la SIP-PCM asigna una puntuación de</p>



0 a 1; donde 0 supone que no se ha verificado ningún avance y 1 que se ha cumplido plenamente en la etapa evaluada.

Como se ha mencionado, el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción tiene nueve (09) componentes, y que a la fecha se vienen implementando de manera progresiva en cinco (05) Etapas (ver gráfico N° 01).

En el Programa Pensión 65, se está implementando las Etapas 1 y 2 desde el año 2021 conforme a las disposiciones brindadas por la SIP-PCM.

Gráfico N° 1: índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción

	Etapa 01	Etapa 02	Etapa 03	Etapa 04	Etapa 05	
	Cumplimiento normativo e institucionalización	Aplicación e implementación	Consolidación de mecanismos y herramientas	Evaluación de resultados	Evaluación de impacto	ICP
Entidades evaluadas al 2022	Poder Ejecutivo Poder Legislativo Poder Judicial OCA Gobiernos Regionales	Poder Ejecutivo	-	-	-	
Máxima puntuación	1 punto	1 punto	1 punto	1 punto	1 punto	5 puntos
Ejemplo	0.94	0.55	-	-	-	1.49

Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad | Evaluación de medio término 2024.

RESPECTO AL REPORTE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD AL 2023

a. Presentación del reporte del modelo de integridad

El Reporte de la evaluación realizada por la SIP-PCM, nos permite observar el nivel de avance alcanzado por el PNAS PENSIÓN 65 y a su vez, nos alerta de las brechas que aún nos falta cubrir.

b. Interpretación de los resultados del reporte de integridad del año 2023:

La calificación del ICP 2023, se determinó conforme a una escala que contiene 5 categorías de análisis:

Tabla 1: Escala de Valoración ICP

	Nivel	Puntaje
	Destacable	1.61 a 2.00
	Deseable	1.21 a 1.60
	Aceptable	0.81 a 1.20
	Regular	0.41 a 0.80
	Bajo	0.00 a 0.40

Fuente: Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción (Estándar de Integridad. (Etapa I) -Poder Ejecutivo 2023



El PNAS PENSIÓN 65 obtuvo 1.30 puntos de ICP, lo cual nos ubicó en una valoración **deseable**, resultando ser un puntaje positivo, pero que genera el reto de superar y alcanzar un nivel de implementación destacable

Tabla 2: Resultados de la evaluación del ICP: 2022- 2023

Sector	Entidad	Puntaje Final	
		2022	2023
Desarrollo e Inclusión Social	Programa Nacional Pensión 65	1.06	1.30

Fuente: Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción (Estándar de Integridad. (Etapa I) -Poder Ejecutivo 2023

Como se observa, en el último reporte emitido por la SIP en diciembre 2023, el programa presentó una mejora respecto del año 2022, de 1.06 a 1.30 puntos de ICP, considerando que la evaluación para dicho periodo fue más rigurosa que el anterior (mencionado por la misma SIP en numerosas capacitaciones). Sin embargo, aún persiste una brecha de 0.70 puntos para llegar a implementar el modelo de integridad al 100% en nuestra entidad.

Tabla N° 3: Reporte de evaluación detallada de diciembre 2023

Componentes	DICIEMBRE 2023	
	Etapa 1	Etapa 2
C.1 Compromiso de la Alta Dirección	0.80	0.83
C.2 Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	1.00	0.00
C.3 Políticas de Integridad	0.80	0.80
C.4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	0.33	0.50
C.5 Controles: interno, externo y auditoria	0.50	0.00
C.6 Comunicación y Capacitación	0.83	0.50
C.7 Canal de denuncias	1.00	0.75
C.8 Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	0.75	0.50
C.9 Encargado del Modelo de Integridad	0.63	1.00
Resultado	ICP = 1.30	
	BRECHA = 0.70	

Fuente: Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción (Estándar de Integridad. (Etapa I) -Poder Ejecutivo 2023.



Para el 2024 se ha priorizado la implementación de las recomendaciones efectuadas a través del diagnóstico del ICP 2023, para procurar el cierre de las brechas advertidas y; por ende, avanzar en la implementación del modelo de integridad en el sector de Desarrollo e Inclusión Social.

Por otro lado, en cuanto a la forma de implementación de la función de integridad, en el Programa Nacional PENSIÓN 65, nos encontramos alineados a la Directiva N°001-2024- PCM/SIP, aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001- 2024-PCM/SIP, la cual recae en el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, hasta que la entidad actualice o modifique el Manual de Operaciones (MOP) en el presente año.

6. MARCO ESTRATÉGICO

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional, PEI 2024- 2030 y el Plan Operativo Institucional (POI 2024), el objetivo estratégico de la Unidad de Recursos Humanos, en cumplimiento de su designación como órgano que ejerce la función de integridad, es la de fortalecer la gestión institucional, alineándose a la acción estratégica de, Modelo de Integridad implementado en el MIDIS, tal como se detalla a continuación:

Actividad Operativa del POI 2024 vinculada al PEI 2024-2030

Objetivo estratégico institucional	Acción estratégica institucional	Actividad operativa
OEI.08 Fortalecer la gestión institucional bajo un enfoque de eficiencia	AEI.08.03 Modelo de Integridad implementado en el MIDIS	0053571: Implementación de los componentes del modelo de integridad en Pensión 65.

6.1 Objetivo General:

Establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en el Programa, definir el curso de acción para cerrar las brechas identificadas.

6.2 Objetivos específicos:

- Obtener el 100% de implementación de los Componentes C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8 y C9 de la Etapa I y II, en la evaluación de diciembre 2024.
- Se espera con este Programa, superar el nivel alcanzado en el año 2023, a fin de ubicarnos dentro de los primeros Programas del sector Desarrollo e Inclusión Social y con mayor puntaje otorgado por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.

7. MATRIZ Y CONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se ha formulado una matriz que contiene acciones y tareas que se deberán realizar en el periodo 2024, conforme a un cronograma calendarizado de forma mensual que se detalla en el anexo del presente Programa.

Las acciones han sido trabajadas acorde con la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01 y N° 02, tomando en consideración cada uno de los nueve (09) componentes que conforman y las Etapas I y II para su implementación.



8. PRESUPUESTO	
	<p>Las acciones programadas en el Programa de Integridad 2024 del Programa Pensión 65, forman parte de las actividades operativas del POI 2024, a cargo de la URH - "Implementación de los Componentes del Modelo de Integridad", por lo tanto, los gastos, en que se incurran durante su ejecución serán afectos a los recursos asignados en la secuencia funcional (meta) 058 de la Unidad de Recursos Humanos. Por tal razón, no se va a incurrir en gasto adicional en relación con lo aprobado.</p>
9. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	
	<p>A fin de garantizar la supervisión efectiva de los avances de la implementación del Programa de Integridad 2024 que se propone, se plantea efectuar las siguientes actividades:</p> <p><u>Actividades del seguimiento y monitoreo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reporte mensual del cumplimiento de metas e informes de seguimiento semestral para identificar factores críticos y de éxito. - Informes de monitoreo para verificar la implementación de las recomendaciones emitidas en los informes de seguimiento. - Visitas de monitoreo de campo para recojo de información con actores involucrados en la implementación del Programa en todos los ámbitos de influencia del PNAS PENSIÓN 65. <p><u>Actividades del proceso de evaluación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento a los procesos de mejora de las evaluaciones, mediante asistencia técnica a las unidades de línea. - Desarrollo de procesos de evaluación (determinación de línea base y evaluación propiamente dicha). <p>Seguimiento a los compromisos de mejora de las evaluaciones realizadas.</p>
10. ANEXO	
	Anexo 1: Matriz: Cronograma de trabajo del Programa de Integridad - 2024.



TÍTULO: Programa de Integridad – 2024 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Código: PG-GRHH-01-01

Fecha de aprobación: 03/06/2024

Página 12 de 17

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD – 2024

Comp.	Actividades		Programación mensual												Total Anual	Medio de verificación	Presupuesto	Vinculación al POI	Órgano responsable	Involucrados	
			E	F	M	A	M	Jn	Jl	A	S	O	N	D							
C1. Compromiso de la Alta Dirección	Sostener reuniones con la Alta Dirección para tomar conocimiento sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad.	Número de reuniones ejecutadas					1		1			1		1		4	Actas de Reuniones	No requiere presupuesto adicional	0053571: Implementación de los componentes del modelo de integridad en Pensión 65.	Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad - URH // DE
	Convocar y/o participar en reuniones de coordinación con las demás oficinas de integridad del sector	Número de reuniones ejecutadas					1	1	1		1	1	1	1		7	Actas de Reunión			Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad - URH
	Preparar una matriz de relación de servidores con los que cuenta la unidad que ejerce la función de integridad respecto al desempeño de funciones prioritarias, indicando los perfiles que cumplen.	Número de documentos generados									1					1	Formato N° 53 y, copia de las órdenes de servicio, en los casos que corresponda			Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad - URH
	Formulación del "Programa de Integridad del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65" para el año 2024	Número de documentos generados				1										1	Resolución de Dirección Ejecutiva			Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad - URH / DE/ UPPM/ UAJ
C2. Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Actualización de la matriz de riesgos que afectan la integridad.	Número de documentos generados					1								1	Informe presentado a la DE			Responsable de la Función de Integridad - URH	URH / UPPM /UA/UO	
	Seguimiento a la implementación de las acciones del Plan de tratamiento de riesgos de integridad.	Número de reportes generados						1		1		1			3	Informe presentado a la DE			Responsable de la Función de Integridad - URH	Unidades de sede central	



Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65"

Unidad de Recursos Humanos

pensión65
tranquilidad para más peruanos

TÍTULO: Programa de Integridad – 2024 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65

Código: PG-GRHH-01-01

Fecha de aprobación: 03/06/2024

Página 17 de 17

C8. Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Aplicación de una encuesta a las/los servidoras/es de las diferentes Unidades del Programa PENSIÓN 65 sobre temática de integridad que incluya, como mínimo, diez (10) preguntas de conocimiento, percepción y situaciones que podrían enfrentar que afecten la integridad.	Número de herramienta aplicada																	1	Informes de cumplimiento presentado a la DE	Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad / URH
	Seguimiento de la implementación del Programa de Integridad.	Número de reportes generados							1										4	Informes de cumplimiento presentado a la DE	Responsable de la Función de Integridad - URH	DE / Responsable de la Función de Integridad
	Resultado de Evaluación final del reporte del Índice de Capacidad Preventiva remitidos por la SIP 2023.	Número de reportes generados																	1	Informes de cumplimiento presentado a la DE	Responsable de la Función de Integridad - URH	DE / Responsable de la Función de Integridad
	Seguimiento de la capacidad operativa del órgano de integridad.	Número de reportes generados																	1	Informes de cumplimiento presentado a la DE	Responsable de la Función de Integridad - URH	DE / Responsable de la Función de Integridad
	Reuniones de apoyo y seguimiento de los avances de la implementación del Modelo de Integridad con Dirección Ejecutiva y Jefaturas de sede central: i) Seguimiento a la implementación de acciones del modelo. ii) Conocer problemáticas limitaciones para la implementación del modelo. Socializar avances o resultados en la implementación del modelo.	Número de reuniones ejecutadas																		7	Actas de Reunión	Responsable de la Función de Integridad - URH
C9 Encargado del Modelo de Integridad	Elaborar documentos de recomendación u orientación a otras Unidades del Programa.	Número de documentos elaborados																	1	Memorando Múltiple a unidades de sede central y territoriales	Responsable de la Función de Integridad - URH	Responsable de la Función de Integridad

No requiere presupuesto adicional

0053571: Implementación de los componentes del modelo de integridad en Pensión 65.