



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LINCE

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N°00199-2024-MDL/GM

Lince, 14 de junio de 2024.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE

VISTO:

El Informe Múltiple N° 0002-2024-MDL/OI de fecha 30 de abril del 2024, Informe N° 18-2024-MDL/OI de fecha 15 de mayo del 2024, ambos documentos del Oficial de Integridad; el Memorando N° 01034-2024-MDL-OGPP, de fecha 28 de mayo de 2024, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe N° 00279-2024-MDL-OGAJ, de fecha 29 de mayo de 2024, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 194° y 195° de la Constitución Política del Perú y el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

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

Que, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en cuyo punto IV. Estrategias de Implementación dispone que, para establecer un modelo de integridad en las entidades públicas, como estrategia para prevenir la corrupción, recomienda implementar las acciones sugeridas en la denominada Tabla N° 11, las mismas que se han tomado en consideración para elaborar el Programa de Trabajo para implementar el Modelo de Integridad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, cuya Disposición Complementaria Transitoria Única señala que 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;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, el cual establece como elaborar el Programa de Integridad, a partir del desarrollo de cada componente del Modelo de Integridad;

Que, mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción y las Guías de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública;

Que, la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29 de febrero del 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” y deroga la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública”;



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erick
FAU 20131367857 soft
Fecha: 14/06/2024 16:27:31



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 14/06/2024 16:57:21



Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 004-2023-MDL-GM, se resuelve delegar a la Oficina de Recursos Humanos la competencia de la función de integridad de la entidad, siendo la jefa de la oficina quien asumirá el rol de Oficial de Integridad, y que implementará el modelo de integridad pública;

Que mediante Informe Múltiple N° 00002-2024-MDL/OI, el Oficial de Integridad presento la propuesta del "Programa de Integridad 2024 de la Municipalidad Distrital de Lince". El contar con un Programa de Integridad permitirá que nuestra entidad se consolide como transparente e íntegra y promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores, garantizando la lucha contra la corrupción de manera ejemplar, con la participación de la ciudadanía;

Que mediante Memorando N° 01034-2024-MDL-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, comunica que, a través de la Oficina Planeamiento, Inversiones y Modernización se emitió opinión técnica favorable respecto a la aprobación del Programa de Integridad en la entidad - año 2024;

Que mediante Informe N° 00279-2024-MDL-OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del Programa de Integridad en la entidad - año 2024;

Que, estando a lo expuesto, y en ejercicio de las funciones establecidas en la Ordenanza N° 490-2023-MDL, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Lince, y a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL AÑO 2024 de la Municipalidad Distrital de Lince, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR al Oficial de Integridad, comunicar la presente resolución a las áreas responsables de ejecutar las acciones consideradas en el Programa de Integridad – año 2024.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de la Información, efectuar la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE;

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ALDO JESUS EDGAR URQUIZA MAYURI
Gerente Municipal
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE.

AJEUM/rvc.



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 14/06/2024 16:27:31



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 14/06/2024 16:57:21



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

MAYO - 2024



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
I. MARCO NORMATIVO	3
II. DEFINICIONES	4
III. DIAGNÓSTICO	7
3.1 Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP)	7
IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA	12
4.1 Objetivo General	12
4.2 Objetivos específicos	12
V. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD	12
VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	26



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA ENZO RODRIGUEZ
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

PRESENTACIÓN

La Municipalidad Distrital de Lince como órgano de gobierno local, que goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, de acuerdo al artículo 194° de la Constitución Política del Perú, y la última modificatoria de la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, tiene como misión promover el desarrollo integral y sostenible en su jurisdicción, de manera transparente y eficiente, en armonía con el medio ambiente y en consenso con la comunidad.

Así mismo, en concordancia con sus valores institucionales, como la transparencia y la integridad, la entidad está comprometida en alinearse a la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, y al Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, los cuales continúan vigentes, de acuerdo al Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.

En ese lineamiento, la Municipalidad Distrital de Lince ha venido implementando el Modelo de Integridad Pública, con un enfoque transversal, en los años 2021 y 2022, identificando oportunidades de mejora y cierre de brechas, para elevar los niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la cultura de integridad en la entidad.

En ese sentido, tomando como base las brechas identificadas, como resultado de las preguntas de autoevaluación de la capacidad preventiva frente a la corrupción del Modelo de Integridad Institucional, ejecutado en el año 2022, se elaboró el Programa de Integridad 2023, el cual fue aprobado con Resolución de Gerencia Municipal N° 72-2023-MDL-GM el 16/03/2023.

Posteriormente, mediante Resolución de Secretaria de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros N° 003-2023-PCM/SIP, de fecha 30/03/2023, se aprobaron los nuevos parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública, lo cual nos llevó a gestionar la modificación del Programa de Integridad, con la participación de los órganos y unidades orgánicas descritos como responsables en la matriz detallada en la Sección V.

Asimismo, mediante Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29 de febrero del 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", en el cual deroga la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, precisando además que aquellas entidades que antes de la entrada en vigencia de la presente directiva hayan incorporado la función de integridad en una estructura distinta a la aprobada, deberán adecuarse a lo regulado en la presente directiva durante el ejercicio fiscal 2024, cuyo cumplimiento será verificado en la evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción efectuada en el ejercicio fiscal 2025.

Por otro lado, conforme a las comunicaciones efectuadas por la Secretaria de Integridad Pública-PCM aún no se aprueba el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) 2024, por lo que, se seguirá utilizando Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aprobado por la Resolución de Secretaria de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros N° 003-2023-PCM/SIP, de fecha 30/03/2023.

I. MARCO NORMATIVO

- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha

contra la Corrupción.

- 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 Secretaria 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 Secretaria de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29 de febrero del 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” y deroga la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública”.
- Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública.



Doy V° B°:

TRUJILLO ROCA Erik Rumiñovi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

Resolución de Gerencia Municipal N° 004-2023-MDL-GM, que aprueba delegar a la Oficina de Recursos Humanos la competencia de la función de Integridad a cargo de la Gerencia Municipal, siendo la Jefa de la Oficina, quien asumirá el rol de Oficial de Integridad.

II. DEFINICIONES



Doy V° B°:

PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

- 2.1 **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 se oriente al interés general y la creación de valor público.
- 2.2 **Enfoque de Integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades para prevenir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, aplicando estrategias integrales de intervención.
- 2.3 **Capacidad Preventiva:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar el impacto efectivo de las medidas destinadas a evitar o reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- 2.4 **Capacidad de respuesta:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas frente a la ocurrencia de una práctica antiética o corrupta, con la finalidad de reparar el daño ocasionado, mitigar sus consecuencias y evitar su impunidad.
- 2.5 **Función de Integridad:** Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 2.6 **Cultura de Integridad:** 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. La visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.

2.7 Oficial de Integridad: Es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación.

2.8 Máxima Autoridad Administrativa: Es el servidor civil que forma parte de la Alta Dirección de una entidad y cuya autoridad se encuentra identificada de forma expresa en sus documentos de gestión.

2.9 Servidor civil: Se entiende por servidor civil al funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias conforme al artículo 2 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.10 Conflictos de interés: Situación en la que el interés general podría verse afectado, debido a que los intereses personales de un servidor público (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios u otros) podrían ser favorecidos, o cuando menos, afectar la objetividad e imparcialidad del servidor público para adoptar, influir o participar en la toma de una decisión pública.


2.11 Cultura de integridad pública: es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.

2.12 Guía de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP): es una herramienta diseñada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros N° 003-2023-PCM/SIP), que permite evaluar de forma estandarizada el avance en la implementación de los componentes del Modelo de Integridad en las entidades públicas. Dicha medición se implementa por etapas. En esta 1ra etapa denominada "Cumplimiento Normativo e Institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad", se evalúa la adopción de actos formales al interior de la entidad que permitan la aplicación e implementación de los mecanismos y herramientas de integridad.


2.13 Partes Interesadas: llamadas también "grupos de interés", son las personas naturales y jurídicas con las que la Municipalidad de Lince se relaciona y a quienes impacta la gestión municipal, como son: vecinos linceños, proveedores, funcionarios, servidores, otras entidades del estado, medios de comunicación, usuarios, etc.

2.14 Riesgo de Corrupción: es el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido, ya sea económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.

2.15 Modelo de integridad: Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de la entidad frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones incluyen el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas; así como la implementación de directrices y herramientas. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

de nueve componentes que se describen a continuación:

2.15.1 Componente 1 - Compromiso de la Alta Dirección: se refiere a la real voluntad política de la Alta Dirección de la entidad para implementar una estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción, considerando además el empoderamiento del funcionario e instancia que desarrolla esta función de implementación.

2.15.2 Componente 2 - 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.

2.15.3 Componente 3 - Políticas de Integridad: se refiere a la declaración de la entidad fijando una posición frente a la corrupción y prácticas cuestionables, que posteriormente se debe materializar en un plan de acción, teniendo como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

2.15.4 Componente 4 - Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas: es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante, a través de la cual la entidad pública toda la información de su gestión en su página web (de acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública), atiende las solicitudes de acceso a la información pública y mantiene actualizados los criterios de clasificación de la información.

2.15.5 Componente 5 - Control interno, externo y auditoria: implica el seguimiento a la implementación del sistema de control interno, de las recomendaciones de los informes de control gubernamental-OCI y de control externo a cargo de las Sociedades de Auditoría Externa.


2.15.6 Componente 6 - Comunicación y Capacitación: se refiere a dar inducción en Integridad al personal entrante a la entidad, así como capacitar permanentemente en las Políticas de Integridad, comunicar las Políticas de Integridad a las partes interesadas, evaluar el clima laboral y el nivel de satisfacción de las partes interesadas.

2.15.7 Componente 7 - Canal de Denuncias: se refiere a la implementación de un canal para recibir denuncias por presuntos actos de corrupción, incluyendo denuncias anónimas y mecanismos de protección al denunciante, así como el establecimiento del marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias, órganos disciplinarios y mecanismos de investigación.


2.15.8 Componente 8 –Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad: supone la evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad y la evaluación de la operatividad de la Oficina de Integridad Institucional para determinar si resulta adecuada o no para asegurar el cumplimiento del Modelo de Integridad.

2.13.9 Componente 9 - Encargado del Modelo de Integridad: se refiere a que la Municipalidad de Lince debe contar con un encargado del Modelo de Integridad, quien asume el rol de articulación, monitoreo y acompañamiento en la implementación de los componentes del Modelo de Integridad. En el caso de la Municipalidad de Lince, este rol recae en el Gerente Municipal.

En este cuadro se aprecia los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad, los cuales serán trabajados en el año 2024.



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

Tabla N° 01
Componentes y Subcomponentes del Modelo de Integridad

Componentes	Sub Componentes
1. Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento de la unidad que ejerce la función de Integridad
	Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
2. 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
3. Política 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
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia Activa
	Transparencia Pasiva
5. Controles interno, externo y auditoria	Implementación del sistema de control interno
	Control Gubernamental - OCI
6. Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
	Capacitación permanentemente al personal en políticas de integridad
	Comunicación de las políticas de integridad a las partes interesadas
	Evaluación del clima laboral
7. Canal de denuncias	Implementación del canal de denuncias
8. Supervisión y Monitoreo	Evaluación de la efectividad de los componentes del Modelo de Integridad
	Evaluación de la operatividad de la unidad que ejerce la función de Integridad
9. Encargado del Modelo de Integridad	Función de acompañamiento

Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

Doy V° B°:
PRICERON GUILLERMO
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

III. DIAGNÓSTICO

3.1 Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP)

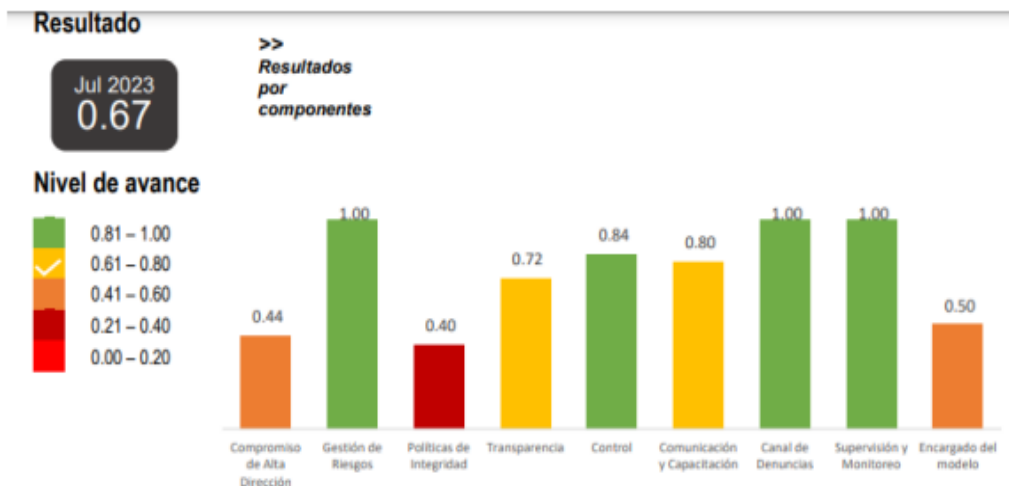
Para medir los avances en la implementación del modelo de integridad, la Secretaría de Integridad Pública de la PCM diseñó el Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, herramienta que permite evaluar de forma estandarizada la implementación de

los nueve (9) componentes del modelo de integridad en las entidades de la administración pública. El objetivo de esta medición es promover una implementación y evaluación progresiva del modelo de integridad.

La medición del ICP se realiza completando el formulario de evaluación alojado en el siguiente enlace: <https://facilita.gob.pe/t/174>

Si bien la medición del ICP se realiza desde el año 2021, este ha sido asistido y monitoreado por la Secretaria de Integridad Pública de la PCM, solo a nivel de las entidades del Poder Ejecutivo, Organismos Autónomos, Poder Judicial y Gobierno Regional. A partir del año 2023, se ha ampliado la asistencia técnica para su implementación y monitoreo a nivel de las entidades de gobierno local, por lo que, mediante el Reporte de Implementación del Modelo de Integridad en el Proyecto Piloto de Unidades Ejecutoras del Ministerio de Salud, Proyecto Piloto de Gobiernos Locales y Proyecto Piloto de Cortes Superiores de Justicia del año 2023, la Secretaría de Integridad Pública de la PCM informó que esta Municipalidad quedó en el segundo puesto con puntaje destacables con el 0.67 de implementación del Modelo de Integridad, el cual se informó a la Gerencia Municipal mediante el Informe N° 0037-2023-MDL/OGAF/ORH, en el cual se adjuntó el reporte remitido por la PCM y la estadística que envió la entidad medidora de resultados, el cual es el siguiente:

Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñahui
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos Guillermo
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

Por lo que, la Oficial de Integridad ha seguido avanzando el Programa de Integridad del 2023, resaltando que mediante el Informe N° 014-2024-MDL/OGAF/ORH, ha comunicado a la Gerencia Municipal, Reporte de seguimiento y monitoreo sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública 2023 en la entidad, que se reporta a continuación:

Tabla N° 02
Ejecución del Modelo de Integridad año 2023

Componentes del Modelo de Integridad	Sub Componentes (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP)	% Implementación	Comentarios
1. Compromiso de la Alta Dirección	Creación de la Oficina de Integridad y establecimiento de un Modelo de Integridad.	67%	No se creó la Oficina de Integridad Institucional, debido a que falta la aprobación de los documentos internos de gestión para la creación de la Oficina de Integridad Institucional.
	Visibilización de la Integridad como un objetivo institucional de la Entidad.		La Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización, ha manifestado mediante correo electrónico que se encuentra implementando ambos puntos.
2. Gestión de Riesgos	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras prácticas cuestionables.	100%	Se elaboró el mapa de riesgos de corrupción y controles conforme a las pautas de la Secretaría de Integridad Pública-PCM y las áreas involucradas como la Gerencia de Desarrollo Humano, Subgerencia de Obras Privadas, Planeamiento Urbano y Catastro, Subgerencia de Desarrollo Económico, Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Juventud, Subgerencia de Obras Públicas y Transporte, Subgerencia de Operaciones Ambientales, Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres, Subgerencia de Salud Pública y Programas Sociales y la Subgerencia de Serenazgo, remitieron los cuadros elaborados.
	Mapa de riesgos y controles		




Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30




Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

3. Política de Integridad	Código de Conducta	86%	Las pautas para su elaboración aún no las saca la PCM por lo que se mantiene el Código de ética vigente.
	Prevención y mitigación de conflictos de intereses		Quedó pendiente establecer mecanismos que aseguren la integridad en el proceso de contratación de personal (por ejemplo: 1. Firma de DJ de los miembros del Comité de selección indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, deberá abstenerse. 2. Registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento. 3. Balotario de preguntas elaborados por el área usuaria y por la ORH, a ser formuladas, algunas de ellas al postulante).
	Debida diligencia según las partes interesadas		
	Incentivos y reconocimientos al personal		
	Contratacion de personal		
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia Activa.	100%	Esto se viene implementando el cual el último reporte fue con el Informe N° 15-2024-MDL/OGAF/ORH cerrando el cuarto trimestre.
	Transparencia Pasiva.		la Secretaria General viene reportando que contenga estadística sobre la atención de solicitudes de acceso a la información pública, emitida a todas las áreas involucradas.



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

5. Controles interno, externo y auditoria	Implementación del sistema de control interno.	100%	- Gerencia Municipal registró todos los entregables de implementación del Sistema de Control Interno en el aplicativo que Contraloría creó para dicho fin en el plazo previsto, de acuerdo a la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG.
	Control Gubernamental - OCI		-En cuanto a los informes de Contraloría y OCI, se lleva un reporte de control en cuanto a su atención e implementación de situaciones adversas reportadas.
6. Comunicación y capacitación	Inducción en integridad al personal entrante.	100%	Se viene realizando las actividades el cual se han cumplido en el año 2023, sin embargo, se seguirá con la misma política en el año 2024.
	Capacitación permanentemente al personal en políticas de integridad.		
	Comunicación de las políticas de integridad a las partes interesadas.		
	Evaluación del clima laboral.		
7. Canal de denuncias	Implementación del canal de denuncias	100%	Desde el año 2021 se implementó la Plataforma Digital Única de Denuncias Ciudadanas y se lleva un reporte de seguimiento a las denuncias registradas.
8. Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de la efectividad de los componentes del Modelo de Integridad	100%	Se viene realizando las actividades conforme a lo señalado en el Informe N° 14-2024-MDL/OI
	Evaluación de la operatividad de la unidad que ejerce la función de Integridad		
9. Encargado del Modelo de Integridad	Función de acompañamiento.	100%	Se evidencia con correos de coordinación con las áreas responsables de la implementación de las actividades descritas en el Programa de Integridad y documento Acciones de Integridad.

Si bien en su mayoría, las actividades del Programa de Integridad del año 2023 han sido realizadas, deben continuar sosteniéndose en el año 2024, con un enfoque de mejora continua, tomando en consideración los lineamientos establecidos en la Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, de fecha 30/03/2023, con el cual se aprobaron los nuevos parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública y de acuerdo a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP.

IV. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

4.1 Objetivo General

Fortalecer una cultura de integridad institucional y la capacidad preventiva frente a la corrupción de la Municipalidad Distrital de Lince.

4.2 Objetivos específicos

4.2.1 Fortalecer el compromiso institucional con la probidad e idoneidad en el ejercicio de la función pública.

4.2.2 Fortalecer la institucionalidad del modelo integridad a través de la gestión de riesgos y mejora continua.

4.2.3 Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

4.2.4 Promover el control social interno y externo contra la corrupción.



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñavi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

V. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

Que se emitió la Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, aprobando los nuevos parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública y 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", a fin de seguir cumpliendo con el ejercicio de la función de integridad, asegurando y fortaleciendo la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades de la administración pública a través de la implementación del Modelo de Integridad.

Por ello, para lograr el cierre de brechas de los componentes del Modelo de Integridad se presenta a continuación el **Programa de Integridad 2024**, cuyas acciones permitirán además cumplir con la Declaración Política Institucional N° 09 "Instalar un sistema de administración y gestión municipal eficiente, transparente y honesto", del Plan Estratégico Institucional vigente de la Municipalidad Distrital de Lince.



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

(Tabla N° 03) PROGRAMA DE INTEGRIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE 2024

COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	SUB COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ACCIONES PARA EL CIERRE DE BRECHAS	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	RESPONSABLE / INVOLUCRADOS
C1. Compromiso de la Alta Dirección	S.1.1 Fortalecimiento de la unidad que ejerce la función de Integridad	A.1.1.1 Incluir en el Reglamento de Organización y Funciones y el POI de la entidad a la Oficina de Integridad Institucional.	Creación de la Oficina de Integridad Institucional e inclusión en el POI de la entidad.	Documentos internos de gestión para la implementación de la Ordenanza que aprueba el ROF	Faltan que se aprueben los documentos internos de gestión a fin que se implemente la Ordenanza que aprueba el ROF para la creación de la Oficina de Integridad Institucional.				Oficina de Recursos Humanos/Oficina de Planeamiento, Inversiones y Modernización
				- POI actualizado, incluyendo a la Oficina de Integridad Institucional con centro de costos con asignación presupuestal.	- POI que incluya a la Oficina de Integridad Institucional como centro de costos con asignación presupuestal				
	S.1.2 Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	A.1.2.1 Gestionar la incorporación de los términos "integridad", "ética" o "la lucha contra la corrupción" de manera explícita, como objetivo o acción estratégica institucional en el PEI (siempre que se apruebe previamente el Plan de Desarrollo Local Concertado).	PEI que incorpora la integridad como objetivo o acción estratégica institucional.	PEI actualizado que incluya la integridad como objetivo o acción estratégica institucional.	PEI actualizado que incluya la integridad como objetivo o acción estratégica institucional.			X	Oficial de Integridad



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

		A.1.2.2 Aprobar el Programa de Integridad al 2024 conforme a los Lineamientos de la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.	Programa de Integridad de la Entidad al 2024, aprobado con Resolución de Gerencia Municipal.	Programa de Integridad de la Entidad al 2024, aprobado con Resolución de Gerencia Municipal.	Programa de Integridad de la Entidad al 2024, aprobado con Resolución de Gerencia Municipal, siguiendo la estructura establecida en 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".	X			Oficial de Integridad / Gerencia Municipal
C2. Gestión de Riesgos	S.2.1 Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	A.2.1.1 Identificar y evaluar los riesgos de corrupción y/o inconducta funcional, en procesos misionales y de soporte en mínimo dos (02) productos priorizados por la entidad (al menos un tipo de riesgo por proceso), considerando las disposiciones y metodología establecida en la guía para gestión de riesgos aprobada con Res. 001-2023-PCM-SIP.	1 matriz de identificación y evaluación de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional	matriz de identificación y evaluación de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional elaborado.	Informe a la Oficial de Integridad, sobre identificación y evaluación de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional, en procesos misionales y de soporte en mínimo dos (02) productos priorizados por la entidad (al menos un tipo de riesgo por proceso), conforme a la guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública - Res. N° 001-2023-PCM/SIP.			x	Oficial de Integridad



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

	S.2.2 Mapa de riesgos y controles	A.2.2.1 Elaborar el mapa de gestión de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional (que incluya los controles para mitigar los riesgos identificados y evaluados en el numeral A.2.1.1).	1 mapa elaborado de gestión de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional (que incluya los controles para mitigar riesgos identificados y evaluados en el numeral A.2.1.1).	mapa elaborado de gestión de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional (que incluya los controles para mitigar riesgos identificados y evaluados en el numeral A.2.1.1).	Informe a la Oficial de Integridad sobre el mapa elaborado de gestión de riesgos de corrupción y/o inconducta funcional (que incluya los controles para mitigar los riesgos identificados y evaluados en el numeral A.2.1.1).			x	Oficial de Integridad
		A.2.2.2 Evaluar los controles para mitigar los riesgos de corrupción y/o inconducta funcional, descritos en el mapa de gestión de riesgos.	1 informe trimestral	informe trimestral	Informe a la Oficial de Integridad sobre la evaluación de los controles para mitigar los riesgos de corrupción y/o inconducta funcional.			X	Oficial de Integridad
C3. Política de Integridad	S.3.1 Código de Conducta	A.3.1.1 Acreditar que el Código de Conducta de la entidad cumpla con las pautas básicas establecidas por la Secretaría de Integridad Pública - PCM.	1 Código de Ética y Conducta aprobado, que cumpla con las pautas establecidas por la SIP-PCM.	Código de Ética y Conducta aprobado, que cumpla con las pautas establecidas por la SIP-PCM.	Código de Ética y Conducta aprobado, que cumpla con las pautas que publique la SIP-PCM (a la fecha aún no se publica las pautas).			X	Oficina de Recursos Humanos
	S.3.2 Prevención y mitigación de conflictos de intereses	A.3.2.1 Brindar asesoramiento a la Gerencia Municipal para la elaboración de la lista de sujetos obligados a presentar DJI, conforme a la Ley N° 31227.	Lista de sujetos obligados de la entidad al 01/06/2024 y al 31/10/2024, con el visto de la Oficial de Integridad.	Lista de sujetos obligados de la entidad al 01/06/2024 y al 31/10/2024, con el visto de la Oficial de Integridad.	1). Reporte de la relación de informes/comunicaciones de la Oficial de Integridad, validando los cambios a la lista de sujetos obligados de la entidad.	X	x	X	Oficial de Integridad/Gerencia Municipal



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

					2). Relación de la lista de sujetos obligados al 01/06/2024 para la evaluación de junio y al 31/10/2024.				
		A.3.2.2 Implementar acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses, conforme a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.	50% de personal capacitado en acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses.	N° de servidores capacitados / Total de servidores de la entidad	Informe interno de una (01) capacitación específica en materia de prevención y mitigación de conflictos de intereses del 2023 (adjuntar invitación al personal a la capacitación, PPT de capacitación y lista de participantes).	x	X	x	Oficial de Integridad / Oficina de Recursos Humanos
			1 comunicación semestral al personal de la entidad, sobre el canal establecido de orientación y consulta ética.	N° de comunicaciones al personal sobre el canal de orientación establecido en temas éticos.	Correos masivos y/o fondos de pantalla sobre el canal instituido de orientación y consulta frente a problemas éticos.	X	x	X	Oficial de Integridad
	S.3.3 Debida diligencia según las partes interesadas	A.3.3.1 Publicar y actualizar la lista de sujetos obligados del sector público cada primer día del mes, en cumplimiento de 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 (cuando se publique el reglamento).	1 lista de sujetos obligados del sector público publicado el 1er día de cada mes.	lista de sujetos obligados del sector público publicado el 1er día de cada mes.	Informe mensual de cumplimiento de las disposiciones específicas en la Ley N° 31564, dirigido a la Oficial de Integridad.	x	x	X	Gerencia Municipal



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

		A.3.3.2 Incluir la cláusula de cumplimiento en los contratos de locación de servicios y en los contratos de personal, en cumplimiento de la Ley N° 31564 (cuando se publique el reglamento).	Cláusula de cumplimiento incluida en los contratos de locación de servicios y contratos de personal.	Cláusula de cumplimiento incluida en los contratos de locación de servicios y contratos de personal.	Informe mensual de cumplimiento de las disposiciones específicas en la Ley N° 31564, dirigido a la Oficial de Integridad.	x	x	X	Oficial de Integridad
		A.3.3.3 Revisar aleatoriamente las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades en contratos de locación de servicio y contratos de personal, en cumplimiento de la Ley N° 31564 (cuando se publique el reglamento).	5 revisiones aleatorias mensuales de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades en contratos de locación de servicios y contratos de personal.	100% de revisiones aleatorias conformes, sobre declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades en contratos de locación de servicios y contratos de personal.	Informe mensual de cumplimiento de las disposiciones específicas en la Ley N° 31564, dirigido a la Oficial de Integridad.	x	x	X	Oficial de Integridad
	S.3.4 Incentivos y reconocimientos al personal	A.3.4.1 Implementar procedimiento para reconocer la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública.	1 Directiva o lineamiento aprobado sobre procedimiento para el reconocimiento al personal por su desempeño alineado a los valores de la organización (con criterios objetivos de evaluación y periodicidad establecida).	Directiva aprobada	1 Directiva o lineamiento aprobado sobre procedimiento para el reconocimiento al personal por su desempeño alineado a los valores de la organización.			X	Oficina de Recursos Humanos
			Reconocimientos realizados al personal por su desempeño, alineado a los valores de la organización en el 2023.	Reconocimientos realizados al personal por su desempeño, alineado a los valores de la organización en el 2023.	Foto y/o publicación sobre reconocimiento al personal.	x		X	Oficina de Recursos Humanos



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

	S.3.5 Contratación de personal	<p>A.3.5.1 Establecer mecanismos que aseguren la integridad en el proceso de contratación de personal (por ejemplo: 1. Firma de DJ de los miembros del Comité de selección indicando, que no tienen vinculación directa con los participantes del proceso. De tener alguna vinculación, deberá abstenerse.</p> <p>2. Registro audiovisual de las entrevistas a efectos de que puedan ser revisadas en una acción de control posterior ante algún reclamo o cuestionamiento.</p> <p>3. Balotario de preguntas elaborados por el área usuaria y por la ORH, a ser formuladas, algunas de ellas al postulante).</p>	1 Dispositivo Normativo que regule el proceso de contratación del personal	1 Dispositivo Normativo que regule el proceso de contratación del personal	Dispositivo Normativo que regule el proceso de contratación del personal.			x	Oficina de Recursos Humanos
--	--------------------------------	--	--	--	---	--	--	---	-----------------------------



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	S.4.1 Transparencia Activa	A.4.1.1 Comunicar a la ciudadanía los avances de la implementación del modelo de integridad.	1 comunicación institucional sobre avances en implementación del modelo de integridad.	N° comunicaciones institucionales sobre avances en implementación del modelo de integridad.	Comunicaciones sobre avances en la implementación del Modelo de Integridad, en el Portal Institucional (notas de prensa, comunicados, informes o reportes del Modelo de Integridad).	X	x	X	Oficial de Integridad
		A.4.1.2 Monitorear el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	1 informe trimestral	informe trimestral	Informe sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar, elaborado por la Oficial de Integridad, dirigido al órgano competente y sólo en casos que advierta incumplimiento, será presentado a la Gerencia Municipal, con copia al órgano competente.	X	X	X	Oficina de Tecnología de la Información / Oficial de Integridad
		A.4.1.3 Elaborar y presentar a la Gerencia Municipal, el reporte de cumplimiento de la presentación de la DJI de los sujetos obligados de la entidad.	1 Reporte trimestral con 67% de cumplimiento de sujetos obligados	N° sujetos obligados cumplieron / N° total sujetos obligados	Reporte trimestral de verificación del cumplimiento de la presentación de la DJI de los sujetos obligados de la entidad, emitido a Gerente Municipal.	X	X	X	Oficial de Integridad
		A.4.1.4 Implementar el Registro de Visitas en Línea en todas las sedes de la Municipalidad de Lince.	1 Informe de cumplimiento	Implementación en 100% de sedes de la entidad	Informe que contenga la relación total de sedes de la entidad, indicando que se implementó en cada sede, el Registro de Visitas en Línea.			x	Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

	S.4.2 Transparencia Pasiva	A.4.2.1 Implementar un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública (publicado en el portal de transparencia estándar).	1 formulario virtual de solicitudes de acceso a la información pública.	formulario virtual de solicitudes de acceso a la información pública implementado.	Captura de pantalla de formulario virtual "solicitudes de acceso a la información pública", alojado en el Portal de Transparencia Estándar de la entidad.	x	X	x	Secretaria General
		A.4.2.2 Atender las solicitudes de Acceso a Información Pública (SAIP) oportunamente.	1 Reporte trimestral	92.50 % SAIP atendidas dentro plazo 10 días hábiles.	Reporte que contenga estadística sobre la atención de solicitudes de acceso a la información pública, emitida a todas las áreas involucradas.	X	X	X	Secretaria General
C5. Controles interno, externo y auditoría	S.5.1 Implementación del sistema de control interno	A.5.1.1 Presentar los 7 entregables para la implementación del Sistema de Control Interno (5 a junio y 7 acumulado a noviembre).	7 entregables presentados dentro del plazo establecido por CGR.	N° de constancias de presentación	Constancia de presentación de entregables en el aplicativo del Sistema de Control Interno.		x	X	Gerencia Municipal
	S.5.2 Control	A.5.2.1 Implementar las recomendaciones derivadas de los informes de servicio de control posterior emitidos por OCI y/o CGR, y de los informes de sociedades de auditoría externa.	1 reporte bimestral	70 % recomendaciones implementadas	Informes bimestrales emitidos por OCI/CGR sobre avance en implementación de las recomendaciones formuladas.		X	X	Gerencia Municipal
	Gubernamental - OCI								



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

C6. Comunicación y capacitación	S.6.1 Inducción integral a nuevos servidores públicos	A.6.1.1 Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad en el año 2024.	1 informe trimestral	70% de servidores ingresantes capacitados	Informe de la ORH sobre proceso de inducción a personal ingresante, sobre ética e integridad pública (duración, relación de participantes, y contenido: i) La Función Pública y la Entidad; ii) Integridad Pública; Corrupción; iii) El rol de la OII en la entidad).	X	X	X	Oficial de Integridad / Oficina de Recursos Humanos
	S.6.2 Capacitación permanente al personal en políticas de integridad	A.6.2.1 Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas 2024 capacitaciones específicas sobre integridad o ética en la función pública	Plan de Desarrollo de Personas 2024 aprobado, en el que se aprecie la programación de capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública.	Plan de Desarrollo de Personas 2024 aprobado, en el que se aprecie la programación de capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública.	Plan de Desarrollo de Personas 2024 aprobado, en el que se aprecie la programación de capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública.	X			Oficina de Recursos Humanos
		A.6.2.2 Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública (de corta duración, de manera esporádica y no necesita estar incluidas en el Plan de Desarrollo de Personas. No considerar charlas ni actividades de capacitación).	4 charlas cortas de difusión sobre ética e integridad pública	N° de charlas cortas de difusión sobre ética e integridad pública	Informe de charlas cortas de difusión sobre ética e integridad pública realizadas en el 2024.		X	X	Oficial de Integridad / Oficina de Recursos Humanos
		A.6.2.3 Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad.	1 difusión trimestral por correo y/o WhatsApp y/o fondos de pantalla PC	N° de difusiones por correo y/o WhatsApp y/o fondos de pantalla PC	Correo y/o WhatsApp y/o fondos de pantalla PC con contenido orientado a generar una cultura de integridad.	X	X	X	Oficial de Integridad




Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30




Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

	S.6.3 Comunicación de las políticas de integridad a las partes interesadas	A.6.3.1 Realizar actividades de difusión sobre ética e integridad pública, dirigidas al actores externos a la entidad.	2 Difusiones por trimestre sobre estándares de integridad a público externo a entidad.	N° de difusiones sobre estándares de integridad a público externo a entidad.	Campañas o comunicaciones externas sobre estándares de integridad y/o lucha contra la corrupción dirigidas al público de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado, ciudadanía en general), afiches, página web institucional, redes sociales y/o WhatsApp vecinales.	X	x	X	Oficial de Integridad / Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional
	S.6.4 Evaluación del clima laboral	A.6.4.1 Realizar evaluación periódica de clima laboral, que incorpore un componente para medir los conocimientos, actitudes, percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético del personal.	1 encuesta de clima laboral que incorpore mínimo 3 preguntas específicas sobre Integridad	mínimo 450 participantes	Informe de evaluación de clima laboral que incorpore mínimo 3 preguntas específicas sobre integridad.			x	Oficina de Recursos Humanos
				85 % aprobación de clima laboral					
C7. Canal de Denuncias	S.7.1 Implementación del canal de denuncias	A.7.1.1 Realizar acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante.	1 Informe sobre difusión de Plataforma Digital de Denuncias Ciudadanas.	N° de Informe sobre difusión de Plataforma Digital de Denuncias Ciudadanas.	Correos internos, fotos de afiches en áreas de tránsito de la entidad, captura de fondos de pantalla, publicación en redes sociales de la entidad, publicación en página institucional y/o fotos de afiches en lugares de atención al público.		X		Oficial de Integridad / Oficina General de Comunicaciones e Imagen Institucional



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30

		A.7.1.2 Realizar un reporte de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas y otorgadas.	1 Reporte de seguimiento y monitoreo de denuncias	N° de Reporte de seguimiento y monitoreo de denuncias	Reportes de seguimiento y monitoreo que contengan información sobre las denuncias y medidas de protección al denunciante solicitadas.	X	X	X	Oficial de Integridad
C8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	S.8.1 Evaluación de la efectividad de los componentes del Modelo de Integridad	A.8.1.1 Realizar monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública	1 reporte de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad 2024	N° de reporte de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad 2024	Reporte de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad 2024 (incluye: i) Identificar las acciones programadas que se cumplieron (total o parcialmente) y que se encuentran pendientes, consignando datos estadísticos; ii) Establecer medidas correctivas para las acciones que se encuentren pendientes y/o parcialmente cumplidas; y iii) Evaluar oportunidades de mejora en el proceso de implementación del Programa de Integridad).	X	X	X	Oficial de Integridad



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

		A.8.1.2 Realizar una evaluación de los resultados proporcionados por la Secretaría de Integridad Pública respecto a la implementación del Modelo de Integridad al 2023 en la entidad (incluye: i) identificar los aspectos evaluados que quedaron pendientes de cumplir, precisando la justificación de su no implementación; y ii) valorar la calidad del reporte de información de la entidad, adoptando las medidas pertinentes frente a las observaciones y/o sugerencias formuladas por la Secretaría de Integridad Pública-PCM).	2 Informes de evaluación de los resultados proporcionados por la SIP-PCM sobre el Modelo de Integridad en la entidad, emitido por la Oficial de Integridad a Gerencia Municipal.	N° de Informes de evaluación de los resultados proporcionados por la SIP-PCM sobre el Modelo de Integridad en la entidad, emitido por la Oficial de Integridad a Gerencia Municipal.	Informe de evaluación de los resultados proporcionados por la SIP-PCM sobre el Modelo de Integridad en la entidad, emitido por la Oficial de Integridad a Gerencia Municipal.			X	Oficial de Integridad
	S.8.2 Evaluación de la operatividad de la unidad que ejerce la función de Integridad	A.8.2.1 Evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad institucional.	1 informe	N° de informe	Informe de capacidad operativa de la instancia que ejerce la función de integridad del 2023 elevado a la Gerencia Municipal (ver pautas establecidas por el SIP-PCM).			X	Oficial de Integridad



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44

C9. Encargado del Modelo de Integridad	S.9.1 Función de acompañamiento	A.9.1.1 Realizar reuniones de coordinación con las áreas que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad Pública (finalidad: i) hacer seguimiento a la implementación del modelo; ii) conocer problemáticas o limitaciones para la implementación del modelo de integridad; o iii) socializar avances o resultados en la implementación del modelo.	6 informes o actas de reunión promovida por la Oficial de Integridad (3 a junio y 3 a noviembre)	N° de informes o actas de reunión promovida por la Oficial de Integridad.	Informes / Actas de reuniones organizadas por la Oficina de Integridad Institucional en el 2024.	X	X	X	Oficial de Integridad
		A.9.1.2 Comunicar formalmente a las distintas áreas de la entidad que la Oficial de Integridad es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.	4 informes circulares y/o correos (2 a junio y 2 a noviembre).	N° de informes circulares y/o correos emitidos	Informes circulares y/o correos a las distintas áreas de la entidad.	X	X	Oficial de Integridad	

VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

MONITOREO Y EVALUACIÓN

La Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, quien ha sido delegada como Oficial de Integridad, mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 004-2023-MDL-GM, es la encargada de articular y monitorear la ejecución de los componentes del Modelo de Integridad en la entidad, orientando y acompañando a todas las áreas responsables de cada acción para el cierre de brechas, de acuerdo a la matriz de acciones descritas en la tabla N° 02.

En ese sentido, la Oficial de Integridad emitirá el reporte de monitoreo trimestral respecto a la ejecución del presente programa (ver tabla N° 3), el seguimiento de manera semestral, a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y un informe de evaluación anual, los cuales serán elevados a la Alta Dirección de la entidad.

- Cabe mencionar que, la evaluación anual y actualización del índice de capacidad preventiva (ICP) del 2024, aun no señalan fecha de entrega de reportes a la PCM, por lo que, los planes y metas se basan conforme a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP y la Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, aplicables a todas las entidades de la administración pública, por lo que, el 2do semestre se está programando al cierre de octubre 2024, debido a que en noviembre se debe registrar el cumplimiento del Programa de Integridad en el enlace que para dicho fin habilitará la Secretaria de Integridad Pública de la PCM.

El reporte de seguimiento y la evaluación final serán publicados en el Portal de Transparencia Institucional.

Tabla N° 04

Cuadro de reporte de monitoreo trimestral y evaluación anual

Reporte	Periodo a reportar información	Fecha de publicación del reporte
Primer	02.05.2024 al 30.06.2024	21.07.2024
Segundo	01.07.2024 al 30.09.2024	20.10.2024
Evaluación Anual	01.04.2024 al 31.10.2024	22.11.2024

Tabla N° 05


Actualización del índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción

Reporte	Periodo a reportar información	Fecha de ejecución
1er semestre	01.01.2024 al 30.06.2024	15.07.2024
2do semestre	01.07.2024 al 31.10.2024	10.11.2024


Tabla N° 06

FORMATO - MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE
AÑO 2023

COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ACCIONES PARA EL CIERRE DE BRECHAS	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Trim. II	Trim. III	Trim. IV	RESPONSABLE / INVOLUCRADOS	EJECUCIÓN DE ACCIONES	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN



Doy V° B°:
TRUJILLO ROCA Erik Rumiñawi
FAU 20131367857 soft
Fecha: 17/06/2024 12:40:30



Doy V° B°:
PRICE OLAZO Carlos
Guillermo FAU 20131367857
soft
Fecha: 17/06/2024 11:38:44