

# Instituto Peruano de Energía Nuclear



## Programa de Integridad para el año 2024 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>Elaborado por:</b>	Gabi Alfaro Rodríguez	Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional	
<b>Revisado por:</b>	Gladis Cruz Poma	Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
<b>Revisado por:</b>	Gonzalo Pinto Bazarco Mendoza	Director de la Oficina de Asesoría Jurídica	
<b>Aprobado por:</b>	Carlos Enrique Gayoso Caballero	Gerente General (e)	



## ÍNDICE

<b>I. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>II. OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>III. FINALIDAD.....</b>	<b>5</b>
<b>IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>V. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. SIGLAS.....</b>	<b>6</b>
<b>VII. DEFINICIONES OPERATIVAS.....</b>	<b>6</b>
<b>VIII. MODELO DE INTEGRIDAD.....</b>	<b>7</b>
<b>IX. DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>8</b>
<b>X. BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>XI. MATRIZ DE ACCIONES .....</b>	<b>12</b>
<b>XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>12</b>

## I. PRESENTACIÓN

El Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Energía y Minas, encargado de promover, asesorar, coordinar, controlar, representar y organizar las acciones para el desarrollo de la energía nuclear y sus aplicaciones en el país, de acuerdo con la política del Sector.

Mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuyo objetivo general es 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 activa de la ciudadanía.

A través del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo se establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción (en adelante, **el Decreto Supremo**), con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno.

El numeral 3 del artículo 4° del Decreto Supremo, señala que constituyen de manera enunciativa y no limitativa, entre otros mecanismos e instrumentos, el programa de integridad que es el instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad con la finalidad de promover la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción.

Considerando las pautas establecidas por el Decreto Supremo, mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, 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*", con el objeto de establecer directrices para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, en el marco de la normativa, estándares y buenas prácticas nacionales e internacionales en materia de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Asimismo, a través de la 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*", aprobada por (en adelante, **la Directiva**), con el objeto de establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, implementándose el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción - ICP, como una 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.

Así, la sección V de la Directiva, establece que el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la administración pública comprende tres (3) etapas: (i) Etapa 1: planificación; (ii) Etapa 2: desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad Pública (en adelante, el MDI); y, (iii) Etapa 3: seguimiento; precisando que, el desarrollo de la Etapa 1 involucra dos (2) actividades, entre ellas, la elaboración del programa de integridad.

En relación a esta actividad, el subnumeral 5.1.2 del numeral 5.1 de la sección V de la Directiva establece que el órgano que ejerce la función de integridad define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas según el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción; precisando que dicho programa tiene una vigencia anual y como mínimo la siguiente estructura: (i) brechas identificadas según el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción; (ii) objetivos; (iii) acciones; (iv) responsables de cada acción; y, (iv) cronograma de trabajo.

A su vez, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprueban entre otros dispositivos, la “*Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*” (en adelante, **la Guía de Evaluación**), para la medición de la implementación del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y cuya pregunta N° 20 señala las pautas para la elaboración y aprobación del Programa de Integridad.

En ese marco, mediante la Resolución de Gerencia General N° D000019-2024-IPEN-GRAL, se crea la Unidad Funcional “*Integridad Institucional*”, que depende jerárquicamente de la Gerencia General del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, cuyo literal b) del artículo 3° establece que la referida Unidad Funcional tiene, entre otras funciones la de proponer ante la Gerencia General el Programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento.

En ese sentido, el IPEN, a partir del ICP, elaboró en conjunto las unidades de organización de la Entidad y, en concordancia con los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2024-2030<sup>1</sup>, el Programa de Integridad para el año 2024 de la Entidad, con el objetivo de materializar el compromiso institucional respecto del fortalecimiento de la gestión de una cultura de integridad y lucha contra la corrupción, a fin de reforzar la confianza de la ciudadanía a través de procesos transparentes, con la práctica de valores y conductas éticas de nuestros/as funcionarios/as y servidores/as.

---

<sup>1</sup> Aprobado mediante la Resolución de Presidencia N° D000023-2024-IPEN-PRES, de fecha 04 de abril de 2024.

## **II. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

Establecer estándares y buenas prácticas para la implementación del modelo de integridad, fortaleciendo la integridad y la capacidad preventiva frente a la corrupción, así como una cultura de integridad en el Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN.

### **2.2. Objetivos Específicos**

- OE1:** Garantizar la implementación del modelo de integridad en la institución
- OE2:** Mitigar los riesgos que afecten la implementación de la integridad y lucha contra la corrupción.
- OE3:** Garantizar la oportunidad de la información pública fortaleciendo la transparencia y el acceso a la información.
- OE4:** Coadyuvar a la implementación de las recomendaciones contenidas en los informes del órgano de control institucional.
- OE5:** Generar una cultura de integridad en el personal de la Entidad.

## **III. FINALIDAD**

Contribuir al cierre de las brechas identificadas en las evaluaciones realizadas durante el año 2023, tanto de la Etapa N° 1 “*Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*” y en la Etapa N° 2 “*Aplicación e implementación de mecanismos y herramienta de integridad*”.

## **IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Programa es de aplicación obligatoria para las unidades de organización responsables de ejecutar acciones destinadas al cierre de brechas identificadas en el Índice de Capacidad Preventiva (en adelante, **el ICP**).

## **V. MARCO NORMATIVO**

- 5.1. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 5.2. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 5.3. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 5.4. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 5.5. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 5.6. Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- 5.7. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG-INTEG “*Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado*”.
- 5.8. 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*”.

- 5.9. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba, entre otros dispositivos, la “*Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*”.
- 5.10. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, 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*”.

Las referidas normas incluyen sus modificatorias.

## VI. SIGLAS

GRAL	Gerencia General
PLPR	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
REHU	Unidad de Recursos Humanos
LOGI	Unidad de Logística
UFII	Unidad Funcional de Integridad Institucional
UFCIAC	Unidad Funcional de Comunicaciones, Imagen Institucional y Atención a la Ciudadanía

## VII. DEFINICIONES OPERATIVAS

- 7.1. **Cultura de integridad pública:** Es la expresión de 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.
- 7.2. **Enfoque de integridad pública:** Enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los/las servidores/as 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.
- 7.3. **Función de integridad:** Aquella que realiza la entidad pública para asegurar el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promoverla integridad; así como, la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública.
- 7.4. **Gestión de Riesgos:** Componente del Modelo de Integridad referido a la identificación de procesos más vulnerables a delitos contra la administración pública, así como a prácticas cuestionables contrarias a la ética, estableciendo controles para su mitigación.
- 7.5. **Gestión de Riesgos de corrupción:** Conjunto de actividades coordinadas que permiten a la entidad identificar, analizar, evaluar y mitigar la ocurrencia de riesgos de corrupción en los procesos de gestión.

- 7.6. **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** 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.
- 7.7. **Integridad pública:** 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.
- 7.8. **Prácticas cuestionables o indebidas:** Comportamiento que se aleja de los principios éticos y los valores de la organización y es contrario al sentido probo y leal que debe orientar el desempeño del servidor público en el ejercicio de la función pública. Suele tener su origen en el deterioro del carácter ético de determinados servidores y/o en la existencia de prácticas de este tipo normalizadas o aceptadas de manera tácita en la entidad.

## VIII. MODELO DE INTEGRIDAD

El Modelo de Integridad es la herramienta que guía a las entidades del Estado en la implementación de una estructura de prevención de la corrupción con base en estándares y buenas prácticas internacionales, con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción.

Asimismo, el Modelo de Integridad contiene nueve (9) componentes y sus correspondientes subcomponentes, que incluyen acciones consideradas como buenas prácticas.

**Componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad**

N°	Componentes	N°	Subcomponentes
1.	Compromiso de la Alta Dirección	1.	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		2.	Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
2.	Gestión de Riesgos que afectan la integridad	1.	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		2.	Mapa de riesgos y controles
3.	Políticas de Integridad	1.	Código de conducta
		2.	Prevención y mitigación de conflictos de intereses
		3.	Debida diligencia según las partes interesadas
		4.	Incentivos y reconocimiento al personal
		5.	Contratación de personal
		6.	Acciones de integridad y lucha contra la corrupción institucional
4.	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	1.	Transparencia activa
		2.	Transparencia pasiva
5.	Controles interno, externo y auditoría	1.	Implementación del Sistema de Control Interno
		2.	Control gubernamental
6.	Comunicación y capacitación	1.	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
		2.	Capacitación permanente en políticas de integridad
		3.	Comunicación de políticas de integridad a partes interesadas
		4.	Evaluación del clima laboral
		5.	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
7.	Canal de denuncias	1.	Implementación de canal de denuncias
		2.	Mecanismos de protección al denunciante
8.	Supervisión y monitoreo	1.	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
9.	Encargado del modelo de Integridad	1.	Función de acompañamiento

Para la implementación de los componentes antes mencionados, la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprobaron las Guías de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01 y N° 02 correspondiente al “*cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*”, y “*aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad*” respectivamente, precisándose las acciones y medios de verificación que deben llevarse a cabo en cada entidad como parte del desarrollo del modelo de integridad.

Por otro lado, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP señala que el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: (i) Planificación, (ii) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad; y, (iii) Seguimiento, conforme se muestra a continuación:

**Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad**

<b>Planificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diagnóstico del desarrollo del modelo de integridad</li> <li>➤ Elaboración del Programa de Integridad</li> </ul>
<b>Desarrollo de los componentes del modelo de integridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Componente: Compromiso de la Alta Dirección</li> <li>➤ Componente: Gestión de Riesgos que afectan la integridad</li> <li>➤ Componente: Políticas de Integridad</li> <li>➤ Componente: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</li> <li>➤ Componente: Controles interno, externo y auditoría</li> <li>➤ Componente: Comunicación y capacitación</li> <li>➤ Componente: Canal de denuncias</li> <li>➤ Componente: Supervisión y monitoreo</li> <li>➤ Componente: Encargado del modelo de Integridad</li> </ul>
<b>Seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Retroalimentar el proceso para la mejora continua del modelo de integridad</li> </ul>

## IX. DIAGNÓSTICO

De acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción es una herramienta diseñada por la Secretaría de Integridad Pública 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 realiza conforme a un Estándar de Integridad que se implementa por etapas. Cada etapa del estándar se mide en una escala de 0 a 1, donde 0 supone la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención de la corrupción y 1 el cumplimiento pleno de la etapa evaluada.

La sumatoria de los puntajes de cada etapa es el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción de la entidad; el cual tiene un puntaje máximo de cinco puntos, conforme al horizonte de implementación definido por la Secretaría de Integridad Pública.

La Ficha técnica del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción, se encuentra disponible en:

[https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/doc/Indice\\_de\\_Capacidad\\_Preventiva.pdf](https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/doc/Indice_de_Capacidad_Preventiva.pdf)





de implementación de 0.49. Este resultado se mantiene en relación a su evaluación de noviembre del 2022, en la cual logró un avance de 0.51 y una brecha de implementación de 0.49.

Respecto a la segunda etapa del Modelo de Integridad el nivel de avance alcanzado por el IPEN fue de 0.39 con una brecha de implementación de 0.61. Este resultado se mantiene en relación a su evaluación de noviembre del 2023, en la cual logró un avance de 0.39 y una brecha de implementación de 0.61.

En ese sentido, el IPEN no logró implementar la Función de Integridad conforme a los parámetros establecidos en la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, motivo por el cual no procedió la evaluación de sus aspectos evaluados. En tanto la evaluación de junio fue la última medición que se realizó, se trasladan sus puntajes a esta evaluación.

### 10.1. Análisis cuantitativo de las etapas N° 01 y N° 2:

De la información consignada en: [https://pcmgobperu-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/jpissani\\_pcm\\_gob\\_pe/EUbg4lDEWURJocEUiMmZve8BILFzDkp0Q2jJzLJ0a03QYA?e=qEZDmj](https://pcmgobperu-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/jpissani_pcm_gob_pe/EUbg4lDEWURJocEUiMmZve8BILFzDkp0Q2jJzLJ0a03QYA?e=qEZDmj) se tiene lo siguiente:



#### INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

##### OBSERVACIÓN

De acuerdo a la información presentada por la entidad en la pregunta 18, que recoge información sobre la modalidad de implementación de la Función de Integridad en su entidad, se advierte que esta no se encuentra conforme a los criterios establecidos por la Secretaría de Integridad Pública, y que se plasma en la Directiva N°001-2019-PCM/SIP. En ese sentido, no se valida la información proporcionada por la entidad para la evaluación anual de implementación de la Función de Integridad, al no ser procedente su evaluación conforme a lo establecido en el artículo 1 literal a) de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°003-PCM-SIP.

Por otro lado, precisar que el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción es una herramienta que mide el nivel de avance de implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, por ello se trasladan los resultados obtenidos en la evaluación de medio término al ser el último registro válido de avances de la entidad.

Cabe precisar que la Pregunta N° 18 señala ¿Cuál es la modalidad a través de la que se implementa la Función de Integridad en la entidad?, que está relacionado con la conformación de la Unidad Funcional de Integridad, lo cual para el presente año debe ser acreditado con alguno de los instrumentos señalados 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”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP; así como, la Opinión Técnica N° 005-2022-PCM/SIP.

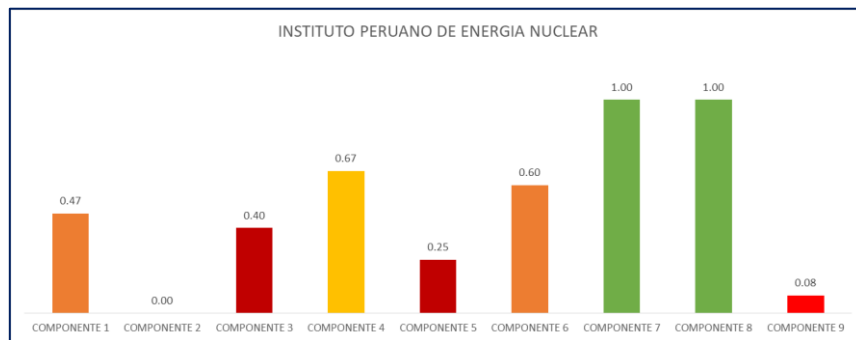
Numeral de la Directiva	Modalidad de implementación	integrantes	Línea jerárquica	Mecanismo de formalización
7.3.1	Oficina de Integridad Institucional	La Directiva solo menciona al jefe de la Oficina de Integridad Institucional que ejerce el rol de Oficial de Integridad. Se entiende que su conformación se debe realizar siguiendo las disposiciones de la LOPE y en el D.S. 054-2018-PCM y sus modificatorias	Depende directamente del titular de la entidad o de la máxima autoridad administrativa	Decreto Supremo que modifique el ROF

Numeral de la Directiva	Modalidad de implementación	Integrantes	Línea jerárquica	Mecanismo de formalización
7.3.2	Unidad Funcional de Integridad	Servidores civiles de la misma unidad de Organización, entre los que debe figurar un Coordinador	al interior de la máxima autoridad administrativa	Resolución de Gerencia General, que incorpore la función de integridad; precise la línea jerárquica; así como, las responsabilidades del Coordinador de la referida Unidad Funcional
7.3.4	Unidad de Recursos Humanos	El titular de la Unidad de Recursos Humanos ejerce el rol de Oficial de Integridad	La señalada en el ROF vigente	Delegación expresa (resolución o documento de comunicación interna) de la máxima autoridad administrativa

Continuando con la identificación de brechas, se solicitó a la PCM información correspondiente al Reporte de Medio Término 2023, según el cual se tiene lo siguiente:

#### Análisis Cuantitativo - Etapa 1

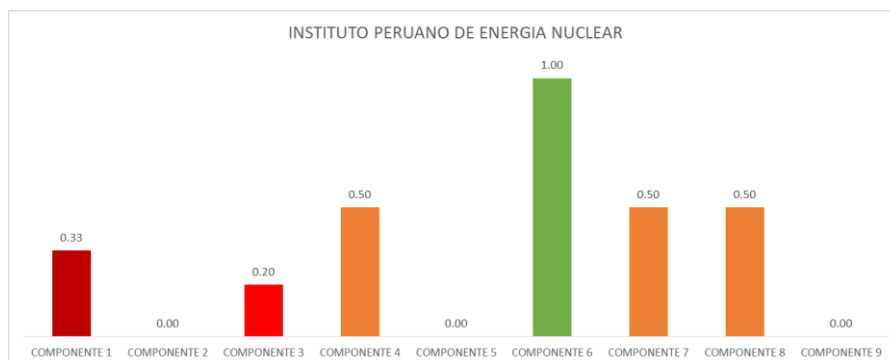
INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
	0.47	0.00	0.40	0.67	0.25	0.60	1.00	1.00	0.08



Como se puede apreciar en lo que corresponde a la Etapa 1, los dos únicos componentes que muestra un mayor nivel de desarrollo son el componente 7 referido a Canal de denuncias y el componente 8 referido a Supervisión y monitoreo. En ese sentido, resulta necesario realizar los esfuerzos del caso para implementar las acciones pendientes o en proceso, siguiendo las pautas señaladas en la Guía de evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 1: "Cumplimiento Normativo e Institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad".

#### Análisis Cuantitativo - Etapa 2

INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9
	0.33	0.00	0.20	0.50	0.00	1.00	0.50	0.50	0.00



Igualmente, en lo que corresponde a la Etapa 2, el único componente que muestra mayor nivel de desarrollo es el correspondiente al Componente 6 referido a Comunicación y capacitación, por lo que igualmente debe cumplirse con implementar lo señalado en la *“Guía de evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 2: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad”*.

Asimismo, debe tenerse en cuenta, como acciones para el presente documento, las treinta (30) preguntas cuya implementación es de carácter permanente, y que, deben continuar ejecutándose en el 2024 para mejorar el nivel alcanzado.

## **XI. MATRIZ DE ACCIONES**

En el Anexo N° 01 del presente Programa, se ha consignado una matriz en la que se desarrollan las acciones que el IPEN debe implementar como parte del Modelo de Integridad, la misma que ha sido elaborada siguiendo las directrices brindadas por la Secretaría de Integridad Pública en la Directiva N°002-2021-PCM/SIP, que establece medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades del Estado, así como en virtud de la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 1: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad, y de la Etapa N°2: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad. .

Se ha tenido en cuenta además los resultados obtenidos por el IPEN en la evaluación anual 2023 efectuada por la Secretaría de Integridad Pública a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción sobre la implementación del Modelo de Integridad en la entidad.

## **XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y monitoreo de las acciones previstas en el referido Programa, se encuentra a cargo de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, la cual tiene, entre otras funciones, la de supervisión del cumplimiento de las mismas; así como el monitoreo de la implementación del modelo de integridad en el IPEN.

En atención a ello, la Unidad Funcional de Integridad Institucional, a través de un informe semestral informará sobre el cumplimiento de las actividades contempladas en el Anexo N° 1 del presente Programa.

Las actividades que se incluyen en el referido Anexo, son implementadas por cada uno de los/as responsables identificados/as en la matriz, según sus competencias, debiendo acreditar su cumplimiento a través de los medios de verificación señalados.

**Anexo N° 1  
Matriz de acciones, seguimiento y monitoreo de integridad**

Componente	Subcomponente	N°	Acciones	Medio de verificación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable		
C1 Compromiso de la Alta Dirección	1.1. Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	1	Crear la Unidad Funcional de Integridad Institucional.	Resolución Publicada					X								GRAL		
		2	Elaborar el Programa de Integridad de la Entidad 2024.	Programa Aprobado						X								UFII	
		3	Actualizar el Compromiso de Integridad de la Alta Dirección.	Documento suscrito y publicado	X					X									UFII
		4	Actualizar la información registrada en la PCM sobre el Oficial y Coordinador de Integridad.	Informe							X								GRAL
	1.2. Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	5	Sincerar en el POI 2024 las actividades y responsables de integridad.	Informe												X		PLPR	
		6	Sostener reuniones con los órganos y unidades orgánicas involucradas del IPEN.	Informe/Acta									X			X		UFII	
		7	Informar a la alta dirección sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad.	Informe/Acta							X						X	UFII	
C2 Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	2.1. Identificación, evaluación, mitigación y seguimiento de procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	8	Aprobar la "Matriz de Riesgos de Corrupción y/o Inconducta Funcional en el Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN para el año 2024".	Resolución de Gerencia General							X						PLPR		
		9	Realizar el seguimiento a las medidas de control de los riesgos que afectan la integridad o riesgos de corrupción.	Informe							X						X	PLPR	

Componente	Subcomponente	N°	Acciones	Medio de verificación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable	
C3. Política de Integridad	3.1. Código de Conducta	10	Realizar la difusión del Código de Conducta.	Comunicado								X					UFCIAC	
	3.2. Prevención y mitigación de conflicto de intereses	11	Elaborar lineamientos de gestión para la prevención y mitigación de los conflictos de intereses.	Resolución de Gerencia General									X					REHU
		12	Sensibilizar a los obligados sobre la presentación oportuna de sus Declaraciones Juradas de Intereses.	Comunicado				X		X		X		X		X		UFCIAC
		13	Realizar el seguimiento y cumplimiento a las Declaraciones Juradas de Intereses.	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	UFII
	3.3. Debida diligencia según las partes interesadas	14	Informar sobre el uso de la plataforma de debida diligencia.	Informe							X	X					REHU	
	3.4. Incentivos y reconocimiento al personal	15	Cumplir con las actividades previstas en la Directiva 012-2023-IPEN-ADMI aprobada por R.G.G. 034-2023-IPEN-GRAL	Comunicado					X								X	REHU
	3.5. Contratación de personal	16	Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N°31419 - Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.	Informe								X	X					REHU
17		Incorporar cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicios (contrataciones menores a 8 UIT).	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	LOGI	
C.4 Transparencia Datos Abiertos y Rendición de Cuenta	4.1. Transparencia activa	18	Comunicar avances del modelo de integridad en la sede digital.	Publicación							X					X	UFCIAC	
		19	Realizar el monitoreo de información publicada en el portal de transparencia estándar – PTE.	Informe	X			X			X			X				UFII



Componente	Subcomponente	N°	Acciones	Medio de verificación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable	
C.4 Transparencia Datos Abiertos y Rendición de Cuenta	4.1. Transparencia activa	20	Informar cumplimiento de registro de visitas en línea Ley N°28048.	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	UFII	
		21	Reportar el seguimiento, monitoreo y/o supervisión del cumplimiento del registro de obligados a presentar DJI.	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	UFII
		22	Publicar la relación de funcionarios que deben registrar actos de gestión de intereses.	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	UFII
		23	Realizar el seguimiento y reporte de solicitudes de acceso a la información.	Informe	X			X			X			X				UFII
		24	Monitorear la actualización de las agendas oficiales.	Informe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	UFII
C5. Controles Interno, Externo y Auditoría	5.1. Implementación del Sistema de Control Interno	25	Cumplir con los entregables del SCI establecidos por la Contraloría General de la República.	Constancias	X		X				X						GRAL	
	5.2. Control Gubernamental	26	Realizar el seguimiento a las recomendaciones de acciones de control del Órgano de Control Institucional.	Informe	X			X			X			X			GRAL	
C6. Comunicación y Capacitación	6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad	27	Coordinar la inclusión en el PDP de actividades de capacitación relacionadas con ética, integridad, Sistema de Control Interno, entre otros.	Documento		x											REHU	
		28	Realizar acciones adicionales de difusión y promoción que permitan generar y mantener una cultura de integridad.	Publicación							X					X	UFICIAC	
	6.3. Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	29	Realizar acciones de difusión mediante página web y redes sociales institucionales sobre política de integridad.	Publicación							X					X	UFICIAC	
	6.4. Evaluación del clima laboral	30	Realizar la evaluación de clima laboral con el componente de desempeño ético.	Informe											X		REHU	



Componente	Subcomponente	N°	Acciones	Medio de verificación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Responsable
C7. Canales de Denuncia	7.1.Implementación de canal de denuncias	31	Promover la difusión de los mecanismos de recepción de denuncias en la Plataforma Única de Denuncias del ciudadano.	Publicación							X					X	UFCIAC
	7.2.Mecanismos de protección al denunciante	32	Realizar actividades de difusión sobre los mecanismos de protección al denunciante.	Publicación							X					X	UFCIAC
C8 Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	8.1.Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	33	Mantener informado al sector sobre las actividades realizadas y participar en las reuniones convocadas.	Acta						X						X	GRAL
	8.2.Evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad	34	Evaluar la capacidad operativa de la instancia a cargo de la función de integridad.	Informe											X		GRAL
		35	Realizar comunicaciones internas sobre las funciones; metas; y responsabilidades vinculadas con la implementación del Modelo de Integridad.	Publicación								X					X
C9. Encargado del Modelo de Integridad	9.1.Función de acompañamiento	36	Realizar reuniones de coordinación con los responsables de la implementación del modelo de integridad.	Acta							X					X	GRAL
		37	Emitir informes con recomendaciones u orientaciones para las unidades orgánicas responsables de la implementación del modelo de integridad.	Documento								X					X