



DOCUMENTO TÉCNICO: PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ DEL CALLAO

ELABORADO POR:

**UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD
INSTITUCIONAL**

AÑO 2024

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. MARCO NORMATIVO.....	4
III. DEFINICIONES OPERATIVAS.....	5
IV. COMPONENTES y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD	6
V. DIAGNOSTICO.....	7
5.1. Modelo de Integridad	7
5.2. Propósitos de los componentes del Modelo de Integridad	8
5.3. Brechas Según el Índice de Capacidad Preventiva.....	8
VI. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:	8
6.1. Objetivo General.....	8
6.2. Objetivos Específicos	8
VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	9
VIII. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD PERIODO 2024....	9
IX. ANEXO: Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital San José del Callao – 2024.	9

I. PRESENTACIÓN

El Hospital San José, Callao, es un nosocomio del Gobierno Regional del Callao que brinda atenciones Integradas de salud especializadas, con el objeto de contribuir a mejorar la calidad de vida de la persona, su familia y la comunidad, mediante la prestación de servicios de calidad y eficiencia. Siendo que, como Unidad Ejecutora del GOREC, estamos comprometidos a la idónea implementación del modelo de integridad y lucha contra la corrupción, en cumplimiento de la Política de Integridad Pública del Estado.

El Programa de Integridad del Hospital San José, Callao, es una herramienta de intervención que contiene las acciones priorizadas orientadas a prevenir y combatir actos de corrupción, los mismos que serán desarrollados durante el año 2024. Este programa es desarrollado y dirigido por quien ejerce la función de integridad dentro de la entidad.

Mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, la Presidencia del Consejo de Ministros, crea la Secretaría de Integridad Pública como órgano responsable de ejercer técnicamente la Rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, así como desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar riesgos de la corrupción.

Actualmente, la integridad y lucha contra la corrupción es uno de los principales ejes de la Política de Gobierno, siendo necesaria su implementación en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM respecto a la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021; los mismos que establecen el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la Transparencia e Integridad en las Instituciones del Sector Público, como garantizando la prevención y efectiva sanción frente a actos de corrupción a nivel nacional, regional y local. El citado plan contiene entre otros, el modelo de integridad que debe implementarse en las entidades públicas.

De conformidad a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, 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. Asimismo, la mencionada Directiva precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un “Programa de Integridad” que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas.

Además, es de precisar que, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, tiene como herramienta al Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción (ICP), que otorga los Parámetros para el proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01 y 02, el cual ha sido aprobado mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP.

Mediante Resolución Directoral N° 000050-2024-GRC/DE-HSJ, de fecha 31 de enero del 2024, se resuelve en el artículo primero, aprobar la creación de la “Unidad Funcional de Integridad Institucional del Hospital San José, Callao” dependiente de la Dirección Ejecutiva, la que se encargara de ejercer las labores de promoción de la integridad y ética institucional

en el ámbito del Hospital San José, Callao, de la Dirección Regional de Salud del Callao del Gobierno Regional del Callao; siendo que, a través de la Resolución Directoral N° 000125-2024-GRC/DE-HSJ, de fecha 19 de abril del 2024, en el artículo segundo se resolvió designar, a la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad.

En esta línea de ideas y, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad y la lucha contra la corrupción en el Hospital San José, Callao, se viene implementando el Modelo de Integridad, para lo cual la Alta Dirección se encuentra comprometida e involucrada, así como sus Oficinas y Unidades.

II. MARCO NORMATIVO

El programa de Integridad Institucional, se encuentra enmarcado en la siguiente normativa legal vigente:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, modificada con la Ley N° 28496.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública y modificatorias.
- Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento Ley N.º 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe modificado con el Decreto Supremo N° 002-2020-JUS, Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de

- integridad en las entidades del sector público”
- Resolución de 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, la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N°01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N°02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.
 - Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y Ejercicio de la Función de Integridad en las entidades de la Administración Pública”.
 - Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos, modificada con la Resolución de Contraloría N° 265-2022-CG.
 - Resolución Directoral N° 000050-2024-GRC/DE-HSJ, de fecha 31 de enero del 2024, que resolvió en el artículo primero, aprobar la creación de la “Unidad Funcional de Integridad Institucional del Hospital San José, Callao” dependiente de la Dirección Ejecutiva, la que se encargara de ejercer las labores de promoción de la integridad y ética institucional en el ámbito del Hospital San José, Callao de la Dirección Regional de Salud del Callao del Gobierno Regional del Callao.
 - Resolución Directoral N° 000290-2023-GRC/DE-HSJ, de fecha 16 de octubre del 2023, que aprueba el “Código de Ética y Conducta del Hospital San José, Callao”.
 - Resolución Directoral N° 138-2022-GRC/DE-HSJ, de fecha 18 de julio de 2022, que aprueba la “Directiva Administrativa de Atención de Denuncias por presuntos actos de corrupción e infracciones al Código de Ética de la Función Pública en el Hospital San José, Callao- Callao”.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

- **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 destinadas a asegurar el interés general, lucha contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública.
- **Enfoque de Integridad Pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.
- **Gestión de Riesgos:** Identificación de los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, así como a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Es la herramienta que mide 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.

- **Integridad en la Administración Pública / Integridad Pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la Función Pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- **Modelo de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional que, a la fecha constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.
- **Políticas de Integridad:** Estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como con las normas vinculadas a la materia.

IV. COMPONENTES y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD

El Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, estableció el Modelo de Integridad como una estrategia de prevención y lucha contra la corrupción, señalando que es un conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en las entidades del sector público, el cual se formula sobre la base de nueve componentes, y subcomponentes descritos por el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, conforme a lo siguiente:

COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

ÍTEM	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
1	Compromiso de la alta Dirección	Fortalecimiento del órgano 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 conducta
		Prevención y mitigación de conflictos de intereses
		Debida diligencia según las partes interesadas
		Incentivos y reconocimientos al personal
		Contratación de personal
Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional		

4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa
		Transparencia pasiva
5	Control interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
		Control Gubernamental – OCI
6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
		Capacitación permanente en políticas de integridad
		Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
		Evaluación del clima laboral
7	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias
		Mecanismos de protección al denunciante
8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

V. DIAGNOSTICO

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

En ese sentido, al revisar lo contemplado en el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), se ha determinado que aún existen brechas por cerrar, las mismas que se encuentran detalladas en el programa.

Existe un compromiso continuo y sostenido de trabajo por parte de la Entidad para el fortalecimiento ético y preventivo frente a la corrupción, por lo que el presente programa incluirá las acciones que se ejecutaran durante el periodo 2024, a fin de continuar con los lineamientos establecidos para implementar una cultura de Integridad en el Hospital San José- Callao.

5.1. Modelo de Integridad

Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha,

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

5.2. Propósitos de los componentes del Modelo de Integridad

Es pertinente señalar que el Modelo de Integridad constituye también una estructura de cumplimiento que desarrolla un estándar general de gestión ética para las organizaciones del Estado, para fortalecer la actuación pública y la capacidad de las entidades para hacer frente a la corrupción.

En ese sentido, los componentes del Modelo de Integridad desarrollan un papel preponderante, pues delimitan las responsabilidades y actuaciones a desarrollarse por cada uno actores involucrados en la implementación del modelo de Integridad en las Entidades del Sector Público.

5.3. Brechas Según el Índice de Capacidad Preventiva

Al respecto, para medir los avances en la implementación del modelo de integridad y de esta forma determinar las brechas existentes en una determinada Institución Pública, la Secretaría de Integridad Pública diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), dicha herramienta nos permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los nueve (9) componentes del modelo de integridad.

Realizado en análisis correspondiente del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), se diagnosticó que existen diversas brechas por cerrar; las cuales han sido desarrolladas y detalladas en el programa de Integridad del Hospital San José, Callao 2024.

VI. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

Fortalecer la Prevención y Lucha Contra la Corrupción en el Hospital San José, Callao, a través de la implementación del Modelo de Integridad, a partir de la identificación de acciones relevantes, las cuales deben ser ejecutadas durante el período 2024 y, de esta manera, fortalecer la integridad en la Administración Pública, el mismo que será implementado mediante el presente Programa de Integridad.

6.1. Objetivo General

Promover y consolidar al Hospital San José, Callao, como una entidad íntegra que promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores garantizando la Lucha Contra la Corrupción.

6.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer la Implementación de la Integridad Pública como parte de las actividades operativas.
- Mitigar los riesgos que afectan la Implementación de la Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- Promover el cumplimiento de la Política de Integridad Pública.
- Garantizar la fiabilidad y oportunidad de la información pública.

- Impulsar las acciones relacionadas con la Política de Integridad.
- Garantizar la implementación de los componentes del modelo de Integridad Pública.

VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, monitoreo y evaluación es un proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza la información basada en los resultados obtenidos por las unidades de organización responsables, para establecer el grado de cumplimiento de las acciones, el logro alcanzado de los indicadores y de los objetivos, permitiendo la mejora continua de las intervenciones para conseguir los mayores resultados posibles.

Las unidades de organización responsables de la implementación, deberán remitir los resultados obtenidos, concluido el periodo de programación establecido en el presente Programa de Integridad.

La evaluación al cierre del mencionado periodo, será realizada por el órgano que ejerce la función de integridad; asimismo los responsables del programa de Integridad del Hospital San José, Callao, 2024, realizan la verificación correspondiente a través de los medios señalados en la Matriz de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación que se adjunta en el presente documento.

VIII. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD PERIODO 2024

Las acciones planificadas en el Programa garantizan la implementación de lo establecido en los componentes y subcomponente del “Modelo de Integridad”.

En ese contexto, la implementación del “Modelo de Integridad” se presentan en la Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital San José, Callao, 2024, el cual detalla las acciones a implementarse en el año 2024, los plazos de implementación, los indicadores, los medios de verificación de cumplimiento y, las unidades de organización responsables de la implementación de las acciones programadas.

IX. ANEXO: Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital San José del Callao – 2024.

ANEXO: Matriz de Seguimiento y Monitoreo del programa de Integridad del Hospital San José del Callao – 2024

Ítem	Componente	Subcomponente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	Plazo para implementación				Unidad de Organización Responsable (U.O)
							1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	
1	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad	Creación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional dependiente de la Dirección Ejecutiva, que contribuye en la implementación del Modelo de Integridad.	Documento que lo aprueba	Contenido publicado	Resolución Directoral que crea a la UFII	X				UFII
			Elaborar el "Programa de Integridad de Hospital San José, Callao 2024".	Documento que lo aprueba	Contenido publicado	Resolución Directoral que aprueba el Programa de Integridad del Hospital San José, Callao 2024		X			UFII
			Disponer acciones de difusión interna sobre la implementación del modelo de integridad y de las funciones de la Unidad de Integridad.	Difusión Trimestral	Contenido publicado	Contenido de difusión interna sobre el modelo de integridad en el Hospital San José, Callao (periódico mural, fondo de pantalla, WhatsApp grupales)		X	X	X	UFII /OCEII
			Realizar reuniones de coordinación con la Alta Dirección para poner en conocimiento sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad	Reunión realizada	Numero de reuniones sostenidas	Informe emitido o actas de las reuniones sostenidas con la Máxima Autoridad Administrativa.		X	X	X	UFII
			Disponer acciones de difusión de la Política Institucional, Misión y Valores del Hospital San José, Callao, los cuales incluyen la Integridad.	Difusión en la página del Hospital San José, Callao	Contenido publicado	Contenido difundido en la página Web del Hospital San José, Callao			X	X	UFII/OCEII
2	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	Evaluación y presentación de una relación de los riesgos de corrupción y/o conducta funcional identificada en procesos misionales y de soporte en productos priorizados por la entidad	Identificar riesgos en procesos misionales y de soporte	Número de documentos emitidos	Informe de relación de riesgos en procesos misionales y de soporte.			X	X	Misionales: DE- UADI Soporte: OA-UGC
			Seguimiento y monitoreo de las medidas de control identificadas en la matriz de riesgos de corrupción, prevención y mitigación.	Matriz de riesgos de corrupción y mecanismos de prevención y mitigación, vigente.	Documentos emitidos	Matriz aprobada que identifique los riesgos de corrupción y mecanismos de prevención y mitigación.				X	UFII

3	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	Prevenición y mitigación de conflictos de intereses	Coordinación, monitoreo y evaluación a la lista de sujetos obligados de la entidad a presentar la Declaración Jurada de Intereses.	Lista o relación de sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses, actualizada.	Número de reportes con la lista de sujetos obligados.	1. Reporte que contenga la relación de informes/comunicaciones validando los cambios a la lista de sujetos obligados. 2. Relación de la lista de sujetos obligados, en las fechas siguientes: - Primer reporte: 15/08/2024 - Segundo reporte: 15/11/2024			X	X	OA/UFII		
			Charla/taller/curso o capacitaciones a funcionarios y servidores de la entidad en temas relacionados con la prevención y mitigación de conflictos de intereses y/o en materia de integridad pública.	Capacitación en materia de conflicto de intereses y/o materia de integridad pública	Capacitaciones efectuadas	Informe precisando, fecha, hora, temática, lugar (físico/virtual) y Anexos (Comunicación/Invitación, PPT y/o lista de participantes).			X				UFII
			Comunicación sobre la implementación del canal de orientación y consultas frente a conflictos de intereses y problemas éticos.	Comunicaciones sobre el canal de orientación y consultas.	Número de comunicaciones implementadas	Dos (2) comunicaciones: Memorando múltiple, o, correo institucional, o, afiche remitidos a los servidores de la entidad informando la implementación del canal de orientación y consultas.			X	X			UFII
			Coordinación y verificación de cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones especificadas en la Ley N° 31564 y su Reglamento.	02 Informes parciales y 01 informe final de "Verificación de cumplimiento de disposiciones en la Ley N° 31564 y su Reglamento".	Informe emitido	1. Dos (2) Informes parciales 2. Un (1) Informe final			X	X			UGRH
			Coordinación sobre el procedimiento institucionalizado (lineamiento, directiva u otro) de reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la Integridad.	Un procedimiento institucional que incluye criterios de evaluación y periodicidad de reconocimiento.	Un documento aprobado (Directiva o Lineamiento).	Directiva o Lineamiento aprobado.			X				UGRH
			Coordinación y supervisión a los criterios de transparencia e integridad en los procedimientos de selección y contratación de personal en la entidad.	Un (01) documento que regule mecanismos para promover/valorar la integridad en el proceso de contratación del personal.	Un dispositivo que regule y valore la integridad en el proceso de contratación del personal	Dispositivo normativo que regule y asegure los procesos de contratación del personal, considerando criterios de transparencia e integridad.			X				UGRH
			Presentación de un informe/reporte sobre el uso de la Plataforma de Debida Diligencia de los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	Los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción son consultados a través de la Plataforma de Debida Diligencia	Informe emitido	Informe/Reporte sobre el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción consultados en la Plataforma de Debida Diligencia			X	X	X		UGRH
			Elaboración de documentos dirigido a la máxima autoridad administrativa de la entidad, adjuntando el reporte mensual de verificación del registro y actualización de las DJI de los sujetos obligados.	Los sujetos obligados cumplen con presentar las DJI.	Número de documentos reportados.	Acreditar memorandos con los reportes de seguimiento			X	X			UFII
		Debida Diligencia según las partes interesadas	Presentación de una comunicación indicando que se ha aplicado la normativa para todos los cargos que precisa la Ley N° 31419.	Cautelar el cumplimiento de la Ley N° 31419 y su Reglamento para todos los cargos de confianza y de libre designación.	Número de documentos emitidos	Presentación de un (1) memorando/informe indicando que se ha aplicado la normativa para todos los cargos de confianza y de libre designación.		X	X	X		UGRH	
		Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional	Informe de verificación que se ha incorporado la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicios.	Dos informes de los servicios menores a 8 UIT	Número de informes presentados	Dos (2) informes: 1. Primer informe entregado el 30 de julio producto de una muestra aleatoria de enero a junio de las órdenes de servicios. 2. Segundo informe entregado el 31 de octubre producto de una muestra aleatoria de julio a octubre, de las órdenes de servicios. En ambos casos, se adjuntan copia de 3 órdenes de servicio menores a 8 UIT, en los que se verifique la inclusión de la cláusula anticorrupción.			X	X		UL	

4	TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Transparencia activa	Publicación general de avances logrados, las oportunidades de mejora, entre otros, de la implementación del Modelo de Integridad.	Dos (02) comunicaciones institucionales que pueden ser: Notas de prensa Informes o reportes	Número de comunicaciones efectuadas.	Primera comunicación, entre enero a julio Segunda comunicación, entre agosto a noviembre			X	X	OCEII
			Supervisión y Monitoreo a las publicaciones de información en el Portal de Transparencia Estándar.	Documentos elaborados	Número de informes presentados	Informes sobre la publicación de información de la entidad en el PTE (Ver la estructura del informe en la Guía 1-ICP)		X	X	X	Responsable del Portal de Transparencia Estándar
			Presentación de un cuadro consolidado de las DJI, de los sujetos obligados	Dos (02) reportes que contienen las DJI de sujetos obligados.	Número de documentos presentados	Relación de sujetos obligados a presentar DJI.			X	X	UFII
			Publicación en el Portal de Transparencia solicitudes de acceso a la información pública.	Acreditar el Link que direcciona a la plataforma virtual para recibir solicitudes de acceso a la información pública.	Imagen del link en la web institucional	Informe con prueba documental que acredite la publicación		X		X	UEIYC
			Elaboración del informe de monitoreo de solicitudes de acceso a la información recibidas por la entidad, con la siguiente información en un cuadro y una tabla resumen.	90% de solicitudes de acceso información atendidas en el plazo.	Porcentaje de solicitudes atendidas en el plazo	1. Informe de monitoreo a la atención de solicitudes de acceso a la información, contiene un cuadro consolidado con el número de porcentaje de solicitudes y una tabla con la relación total de solicitudes (Ver detalle en la Guía 1) 2. informe de evaluación final, comprende el total de solicitudes recibidas en el periodo del 1 de enero al 31 de Octubre			X	X	Área de Trámite Documentario y Archivo
			Monitorear el cumplimiento a la actualización del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024 y sus normas conexas.	Emitir reportes de monitoreo al registro de visitas en línea	Número de documentos presentados	Tres (3) informes de monitoreo		X	X	X	OCEII
			Lista de funcionarios con capacidad de decisión pública responsables de registrar los actos de gestión de intereses.	Link/enlace web que contiene la lista de funcionarios con capacidad de decisión obligados a registrar actos de intereses	Imagen del link en la web institucional	Informe con prueba documental que acredite la publicación		X		X	UEIYC
			Elaboración de documentos de monitoreo del registro de agendas oficiales de altos funcionarios	Informes registrados en el módulo de agendas oficiales	Número de documentos emitidos	Informes de monitoreo donde se verifique la actualización del registro de las agendas oficiales		X	X	X	OCEII

5	CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORIA	Implementación del sistema de control interno	Presentación oportuna de entregables para la implementación del SCI en el aplicativo de la CGR.	Presentación de 07 entregables	Número de constancias emitidas	Siete (07) Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema del Aplicativo de la CGR. El tipo de los reportes entregables se detalla en la Guía 1	X	X	X	X	GGR UFII	
		Control Gubernamental	Seguimiento a las acciones para implementar / superar recomendaciones y situaciones adversas reportadas por OCI, CGR y Sociedades de Auditoria Externas.	Informes que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones de control posterior.	Número de informes remitidos	Cuadro consolidado de recomendaciones e implementaciones	X	X	X	X	OA	
6	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	Información sobre el desarrollo de inducción de los siguientes contenidos: La Función Pública y la Entidad; Integridad Pública; Corrupción, El Rol de la Oficina de Integridad Institucional en la Entidad, aplicado al personal que ingresa a la entidad.	Comunicaciones informando el desarrollo del proceso de inducción al personal	Número de documentos presentados	1. Informe y/o Memorándum que precise la incorporación de contenidos sobre Ética e Integridad Pública en el proceso de inducción. Debe anexar el listado de participantes y de no haber ingresado nuevo personal deberá consignarlo en su comunicación. 2. En anexo deberá presentar: el PPT empleado, relación de trabajadores que han pasado por el proceso de inducción y listado de participantes hasta la fecha de reporte.		X		X	UGRH	
		Capacitación permanente en políticas de integridad	Programación y desarrollo de capacitaciones al personal de la entidad.	Capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública; o Gestión de conflictos de intereses; o Toma de decisiones éticas; o Gestión de intereses; o Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; o Gestión de riesgos, programado en el PDP 2024	Reporte de ejecución con listado de participantes		PDP 2024 del Hospital San José, Callao aprobado, con dos (2) capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública; y Gestión de conflictos de intereses; o Toma de decisiones éticas; o Gestión de intereses; o Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; o Gestión de riesgos.	X				UGRH
			Coordinación para el desarrollo de jornadas de difusión y/o capacitaciones de corta duración (charlas, seminarios o talleres) para los servidores, sobre temas vinculadas a Ética e Integridad Pública. Estas actividades no necesitan estar aprobadas en el PDP 2024.	Dos charlas de difusión y/o actividades de capacitación	Número de documentos presentados		Informe interno de dos (2) charlas de difusión y/o actividades de capacitación.			X	X	UFII
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Coordinación para desarrollar acciones de difusión y promoción orientados a generar una cultura de Integridad, a través de medios físicos y/o virtuales internos, a través de Correos electrónicos, Afiches, Planes de difusión, Intranet o espacio equivalente.	Actividades de difusión interna en la entidad	Número de medios físicos y/o virtuales difundidos		Acreditar seis actividades de difusión	X	X	X	X	OCEII/UEIYC
			Difusión y promoción de campañas o acciones externas sobre estándares de integridad y lucha contra la corrupción dirigida a diversos públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.	Actividades de difusión externa propuestas desde la entidad	Número de medios físicos y/o virtuales difundidos		Evidenciar actividades de difusión, sobre: Estándares de integridad y/o materias vinculadas con integridad y lucha contra la corrupción	X	X	X	X	OCEII/UEIYC
		Evaluación de clima laboral	Elaboración del estudio de integridad que contiene los resultados, conclusiones y recomendaciones de una encuesta o formulario virtual aplicado en la entidad.	Un (01) estudio de integridad desarrollado por la entidad	Documento entregado		Estudio de integridad desarrollado por la entidad, evaluación que puede realizarse a través de: Una encuesta o formulario virtual con 10 preguntas sobre conocimientos, percepciones, casos prácticos y/o problemas éticos sobre integridad. El tamaño de la muestra, menos de 500 trabajadores, 50 personas encuestadas; de 501 a 1000 trabajadores, 100 personas encuestadas.				X	UFII

7	CANAL DE DENUNCIAS	Mecanismos de protección al denunciante	Difusión y comunicación interna y externa sobre el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales.	Dos (02) comunicaciones internas y externas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano	Número de comunicaciones implementadas	Un (1) informe simple que contiene las comunicaciones internas y externas efectuadas: - Difusiones internas: Correos institucionales dirigidos a funcionarios y servidores. Fotografías de afiches en áreas de tránsito de la entidad. Intranet, captura de fondos de pantalla de equipos informáticos. - Difusiones externas: Publicación en redes sociales. Difusión en página institucional. Fotografías de afiches en lugares de atención al público.	X		X	OCEII/UEIYC
			Elaboración de reportes de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas.	Dos (02) reportes de seguimiento	Número de reportes emitidos	Dos (2) reportes de seguimiento enviados por correo electrónico a la Secretaría de Integridad Pública (denuncias@pcm.gob.pe) . En julio . En noviembre La estructura del reporte en Excel reúne las características citadas en la Guía 2 - ICP.	X		X	UFII
8	SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO INTEGRIDAD	Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad	Elaboración de reportes de seguimiento y monitoreo sobre la implementación del Modelo de Integridad del Hospital San José, Callao.	Dos (02) reportes de seguimiento y monitoreo, elaborados de manera trimestral	Número de reportes emitidos	Dos (2) reportes de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad del Hospital San José, Callao, emitidos en los plazos siguientes: <u>Primer reporte:</u> primeros 15 días de julio y comprende las acciones de enero a junio <u>Segundo reporte:</u> primeros 15 días de noviembre y comprende las acciones de julio a octubre.		X	X	UFII
			Elaboración del informe de capacidad operativa de la UFII, instancia que ejerce la función de integridad en del Hospital San José, Callao.	Un (01) informe de capacidad operativa de la UFII presentado a la máxima autoridad administrativa	Número de documentos emitidos	1. El informe de capacidad operativa de la UFII, dando cuenta de los recursos (humanos, financieros y logísticos) y caracterización de la entidad, teniendo en cuenta las pautas de la SIP para la elaboración del informe.			X	UFII
			Comunicaciones dirigidas a las áreas que tienen funciones/responsabilidades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	Dos (02) o más comunicaciones emitidas	Número de documentos emitidos	Dos (2) comunicaciones de manera anticipada al seguimiento del Modelo de Integridad (Correos electrónico o memorandos). Temática sugerida: . Ejecución actividades del Programa de Integridad. . Actualización del Portal de Transparencia Estándar. . Actualización del Registro de Visitas en Línea. . Inclusión de la cláusula anticorrupción. . Actualización de las Agendas Oficiales.	X	X	X	UFII
9	ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Función de acompañamiento	Coordinación y seguimiento a la implementación del Modelo de Integridad por las Unidades Orgánicas involucradas.	Reuniones de seguimiento a la implementación de acciones del Modelo de Integridad.	Número de reuniones desarrolladas.	Actas de reuniones presenciales o virtuales especificando: . Fecha de la reunión. . Los participantes. . Los objetivos de la reunión. . Acuerdos de la reunión. . Conclusiones o recomendaciones, de corresponder.	X	X	X	UFII