

CHORRILLOS



**“PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS 2025”**

ALCALDE: FERNANDO VELASCO HUAMAN

INDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	JUSTIFICACIÓN	7
III.	BASE LEGAL	8
IV.	DIAGNÓSTICO	10
V.	IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD	12
VI.	DEFINICIONES OPERATIVAS	17
VII.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE IDENTIDAD	20
VIII.	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES DE ARTICULACIÓN A REALIZAR POR LA OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	21
IX.	MATRIZ DE ACCIONES	21
X.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	22
XI.	PRESUPUESTO	22
XII.	ANEXO: MATRIZ DE ACCIONES	22



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS - 2025

I. PRESENTACIÓN

El Programa de Integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos 2025 es un conjunto de acciones que buscan prevenir y mitigar la corrupción y otras prácticas ilegales que pudieran generarse en la institución.

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. Su finalidad es fortalecer la cultura de integridad de las entidades públicas, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a prácticas antiéticas o corruptas, así como asegurar un servicio orientado al interés general y a la creación de valor público.

En ese contexto, la Oficina General de Integridad Institucional (OGII), impulsa la incorporación de la integridad y la lucha contra la corrupción en la Municipalidad, así como, la implementación de acciones que coadyuven al cumplimiento del Modelo de Integridad.

En esa línea, a fin de dar continuidad al Modelo de Integridad durante el período 2025, y mantener a la Municipalidad Distrital de Chorrillos en el enfoque de gestión de la integridad destinado a fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios públicos, se ha elaborado un nuevo Programa de Integridad 2025, contando con la participación de los órganos y unidades orgánicas directamente vinculados con la implementación de dicho modelo.

En consecuencia, el trabajo participativo liderado por la Oficina General de Integridad Institucional, Oficina General de Tecnologías de la Información, la Oficina de Talento Humano, la Oficina de Abastecimiento, la Oficina General de Administración y Finanzas y la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional, cada una en el marco de sus competencias, ha dado como resultado el presente Programa de Integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos 2025.

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y los diferentes niveles de gobierno;

Que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 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 activa de la ciudadanía;

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 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;

Que, el artículo 8 del referido Decreto Supremo señala que la Secretaría de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual plantea un modelo de integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción;

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 Única Disposición Complementaria Transitoria del referido Decreto Supremo amplía la vigencia del 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;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019- PCM/SIP se aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, la cual establece como formas de implementar la función de integridad en la entidad la i) creación de una Oficina de Integridad Institucional, ii) conformación de una unidad funcional al interior del despacho de la máxima autoridad administrativo, iii) conformación de un equipo de trabajo permanente al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa, iv) delegación a un servidor perteneciente al despacho de la máxima autoridad administrativa, y v) delegación a la Oficina de Recursos Humanos por parte de la máxima autoridad administrativa;

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, la cual define al Modelo de Integridad como el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad;

Que, resulta necesario precisar que el grado de maduración del referido estándar de integridad se desarrolla progresivamente en cinco etapas: i) Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad, ii) Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad, iii) Consolidación de mecanismos y herramientas de integridad, iv) Evaluación de resultados de la implementación de los mecanismos y herramientas de integridad, y v) Evaluación de impacto de los mecanismos y herramientas de integridad;



Que, mediante el artículo 3° de la referida Resolución se crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como 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; Que, mediante Informe N° D000003-2023-PCM-SIP-JPS se manifiesta la necesidad que el proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción cuente con parámetros formalizados que permitan a la Secretaría de Integridad Pública determinar i) la muestra de entidades materia de evaluación, ii) la periodicidad de evaluación, y iii) la forma de aplicación de dicha evaluación, para lo cual se presentan guías de evaluación de la etapa 1 y 2 del estándar de integridad;

Que, con la finalidad de que las entidades puedan tener una comprensión cierta sobre el proceso de evaluación que realiza la Secretaría de Integridad Pública a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, resulta necesario aprobar los parámetros de evaluación del estándar de integridad conforme al grado de maduración, además de las guías de evaluación de la etapa 1 y 2 del estándar de integridad;

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM y el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, se aprobó los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, conforme al siguiente texto:

Parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad	
a) Ámbito de aplicación	Las entidades sujetas al proceso de evaluación son aquellas que cumplan con la implementación de la función de integridad, conforme a i) la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIM o ii) la Opinión Técnica N° 005-2022PCM/SIM, para el caso de gobiernos regionales y locales.
b) Forma	El proceso de evaluación se efectúa en base a los siguientes documentos: 1. “Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad” 2. “Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 02: Aplicación e Implementación de mecanismos y herramientas de integridad”. Los documentos en mención se aplican de acuerdo a la clasificación efectuada por la Secretaría de Integridad Pública respecto al grupo de entidades a ser evaluadas.
c) Periodicidad	El proceso de evaluación se efectúa de manera semestral (en junio – evaluación de medio termino y en noviembre – evaluación final)
d) Responsable	El Oficial de Integridad es responsable de reportar la información dentro del plazo previsto y conforme a lo establecido en las guías de evaluación aprobadas por la Secretaría de Integridad Pública. Dicho reporte tiene calidad de declaración jurada.

Además, se aprobó la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01, sobre el Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad, para la medición de la implementación del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, y de la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.

Del mismo modo, de acuerdo a la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, dentro de su artículo declarativo señala “Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano”.

La ley en mención tiene como objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias, y dentro de sus principales acciones se sustenta en acciones priorización de la labor de desarrollo social, concertación, descentralización, mayor eficiencia en la utilización de los recursos del Estado, se pone en énfasis el principio de la ética pública y la especialización así como el respeto al Estado de Derecho.

Como parte de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado se ha implementado los Programas Piloto de Modernización, el mismo que se realiza bajo la conducción de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) dentro de su trabajo publicado sobre las oficinas de Integridad Institucional en el Perú, define a la integridad pública como “el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados”. Por tanto, la promoción y puesta en práctica de una estrategia de integridad en la administración pública es fundamental para alcanzar los principales objetivos del Estado y generar valor público, de manera que contribuya a satisfacer eficazmente las necesidades y demandas ciudadanas, en ese sentido se ve la necesidad de implementar y diseñar unidades de integridad.

En cumplimiento al párrafo precedente se implementó la Oficina General de Integridad Institucional en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, alineado al cumplimiento del marco normativo expuesto líneas arriba, en ese afán presenta el Programa institucional de integridad y Lucha contra la Corrupción 2025, con el objeto de implementar y articular las medidas y acciones orientadas a la prevención y lucha contra la corrupción; recogiendo el compromiso de la máxima autoridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, con la finalidad de transparentar la gestión y crear valor público a través de los servicios que se brinda a los ciudadanos. Ellos son:

1.1. Declaración de la política institucional de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.

Lineamientos de Integridad, cuya función es la de instaurar una cultura de integridad y contribuir a la prevención de actos de corrupción, fortaleciendo la institucionalidad y la gobernanza en el marco del proceso de modernización de la gestión pública, poniendo en práctica los valores y principios que reflejen que nuestro accionar y gestión están regidos por la Ética e Integridad institucional, con la finalidad de generar valor público.

1.2. Valores institucionales:



La Ley N° 27815, "Ley del Código de Ética de la Función Pública", dentro de su ámbito de aplicación establece que la presente ley rige para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, además de los principios, deberes y prohibiciones del servidor público, de acuerdo al detalle siguiente.

Bajo este marco, la Municipalidad Distrital de Chorrillos ha definido sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el Código de Ética de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, aprobado mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 139-2022-GM/MDCH. siendo las siguientes:

1.2.1. La Integridad y la Honestidad.

Procuramos alcanzar la transparencia en todo lo que hacemos, con el afán de mantener un comportamiento, acorde a los valores institucionales y a la aplicación de los principios éticos en la función pública. Se busca actuar de manera objetiva, de forma armónica y solidaria.

1.2.2. La Responsabilidad.

Asumimos plena responsabilidad de las decisiones, acciones u omisiones y sobre los resultados que en ella se deriven. Asumimos el compromiso de conocer y cumplir los deberes y obligaciones ante los ciudadanos, conduciendo la entidad según estos principios y valores institucionales y de acuerdo con las normas legales vigentes.

1.2.3. La Creatividad y la Innovación.

Promovemos la búsqueda de nueva y mejores formas de hacer las cosas, manteniendo una actitud de apertura y promoción de la innovación y el cambio.

1.2.4. El Respeto.

Contribuimos a generar un ambiente de trabajo cordial y amable, tratando con respeto y cordialidad, a todas las personas que hacen parte de la familia de servidores/as de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.

1.2.5. El Trabajo en Equipo.

Realizamos un trabajo en equipo en todos los niveles de la organización, con un espíritu colaborativo.

1.3. Misión del Programa de Integridad

La Municipalidad Distrital de Chorrillos, en el marco de sus competencias y funciones según la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades tiene la misión de:

"Crear mejores condiciones para el desarrollo integral de la comunidad con oportunidades de inversión, sobre la base del conocimiento de las necesidades y potencialidades del distrito, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la población, brindándole bienestar

que se manifieste en confianza en la Gestión Municipal, mediante la prestación de servicios municipales y obras públicas eficientes y oportunas”.

Según lo dispuesto en su Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0095-2024-MDCH, tiene como misión: “Prestar servicios públicos a los ciudadanos del distrito de Chorrillos, de manera sostenible, con calidad y eficiencia, dentro de una gestión moderna”.

1.4. Visión del Programa de integridad

“La Administración Municipal busca hacer de Chorrillos un distrito moderno, turístico, ordenado, limpio, con un desarrollo urbanístico permanente que permita al ciudadano contar con una ciudad que le de seguridad económica-social y de bienestar para efectuar sus actividades.

En ese marco, la Municipalidad Distrital de Chorrillos, teniendo como referente normativo la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018- PCM, cuya Tabla N° 11 - Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público, se mantiene vigente conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM; la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 180- 2021-PCM; la Política General de Gobierno al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM estableciendo en su artículo 3 como primer eje, de Política General la integridad y Lucha contra la corrupción y la normativa emitida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros; por tanto, ha formulado el presente Programa de Integridad para el período 2023.

El presente instrumento es producto del esfuerzo de la Oficina General de Integridad Institucional en coordinación con las diversas áreas involucradas como la Oficina General de Planeamiento presupuesto y Cooperación Institucional, Oficina General de Transformación Digital, Secretaría Municipal y Oficina de Talento Humano y materializa el compromiso asumido por la entidad, sobre el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción y de la evaluación de los estándares de Integridad sobre los cumplimientos normativos e Institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad.

II. JUSTIFICACIÓN

El Estado Peruano, a través de los poderes públicos, tiene como finalidad brindar bienestar y satisfacer las necesidades de la ciudadanía. En esa convivencia, surge la integridad pública como regla fundamental que debe regir la conducta de los funcionarios y servidores públicos; por este motivo, cualquier distorsión supone la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en la Ley del Código de Ética en la Función Pública, los factores de justificación son:

- 2.1.** La corrupción es un fenómeno que se manifiesta al interior de las estructuras gubernamentales en los procesos previos a la toma de decisiones, durante la toma de decisiones y en los procesos post decisionales. Los efectos de este flagelo afectan de manera directa a los derechos constitucionales establecidos en nuestra Carta Magna y derechos humanos establecidos en la normativa internacional;



asimismo, agrava la buena administración de la economía pública, pues se desean recursos económicos y menoscaban la confianza de los ciudadanos frente a las instituciones públicas.

- 2.2** En los últimos años, nuestro país ha realizado una serie de esfuerzos para prevenir y combatir la corrupción en todas las entidades y niveles de gobierno. Estos esfuerzos, evidentemente, no han sido suficientes para alcanzar los objetivos trazados, muestra de ello son los resultados obtenidos para el índice de percepción de la corrupción del año 2023, elaborado por Transparencia Internacional, en el que ocupamos el puesto 121 de los 180 países evaluados, situación que implica un ligero retroceso en relación a los años anteriores.

- 2.3** Ante este problema, se plantea que la principal herramienta para hacerle frente a la corrupción, es una política pública transversal y multisectorial en materia

anticorrupción. Esta debe partir de un trabajo coordinado y articulado que permita conducir la acción gubernamental, desde la toma de decisiones hasta la ejecución de acciones concretas, con la finalidad de lograr resultados específicos, debido a que hasta el año 2016 no se había concretado una medida de esa naturaleza.

- 2.4** Con el fin de superar esta deficiencia, mediante Decreto Supremo N° 092- 2017-PCM, el Estado Peruano aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuya implementación y ejecución, de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 3, es de carácter obligatorio por todas las entidades de los diferentes poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, en el marco de sus competencias.

- 2.5.** Posteriormente, ante la necesidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que se deben emprender para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM y de acuerdo con lo establecido en su artículo 2, las máximas autoridades de las entidades públicas responsables de las acciones recogidas en dicho documento, adoptaran en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velaran por su estricto cumplimiento.

III. BASE LEGAL

Para orientar la elaboración del "Programa de Integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos", se ha considerado emplear las siguientes fuentes normativas de alcance internacional, nacional e institucional.

3.1 A NIVEL INTERNACIONAL

- 3.1.1.** Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 28357 y ratificado por Decreto Supremo N° 075-2004-RE.
- 3.1.2.** Convención interamericana Contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 26757 y ratificada por Decreto Supremo N° 012-97-RE.



- 3.1.3.** Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales internacionales, aprobada por Resolución Legislativa N° 30769 y ratificada por Decreto Supremo N° 011-2018-RE.

3.2 A NIVEL NACIONAL

- 3.2.1** Acuerdo Nacional (Políticas de Estado N° 24 y 26).
- 3.2.2** Constitución Política del Perú.
- 3.2.3** Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- 3.2.4** Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 3.2.5** Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.
- 3.2.6** Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.
- 3.2.7** Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- 3.2.8** Decreto Legislativo N° 1057-2008, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- 3.2.9** Ley N° 29542, Ley de Protección al Denunciante en el Ámbito Administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 038-2011-PCM.
- 3.2.10** Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 089-2013-PCM.
- 3.2.11** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.
- 3.2.12** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- 3.2.13** Decreto Legislativo N° 1327, que establece Medidas de Protección para el Denunciante de Actos de Corrupción y Sanciona las Denuncias realizadas de Mala Fe, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- 3.2.14** Código Penal. Título XVIII: Delitos contra la Administración Pública. Capítulo II: Delitos cometidos por funcionarios Públicos.
- 3.2.15** Ley N° 30077, Ley Contra el Crimen Organizado.
- 3.2.16** Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.2.17** Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF.
- 3.2.18** Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.2.19** Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.



- 3.2.20** Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba Política General de Gobierno al 2021.
- 3.2.21** 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".
- 3.2.22** Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad en el Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 3.2.23** Resolución de Secretaría de Integridad N° 001-2023-PCM/SIP.
- 3.2.24** Decreto Supremo N° 042-2023-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno para el presente mandato presidencial, que incluye dentro de su "Eje 6: Lucha contra la corrupción, orden público y seguridad, y defensa de la soberanía nacional", el Lineamiento 6.2, referido a fortalecer el Modelo de Integridad en el servicio público.
- 3.2.25** Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, con el objetivo de fortalecer a los Consejos Regionales a fin de promover el cumplimiento efectivo de la función fiscalizadora.
- 3.2.26** Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.

3.3 A NIVEL INSTITUCIONAL

- 3.3.1** Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 480-2024/MDCH, señale las funciones de la Oficina General de Integridad Institucional.
- 3.3.2** Acuerdo de Concejo Municipal N° 057-2023/MDCH, Municipalidad Distrital de Chorrillos, 06 de octubre del 2023, se designó como Jefe de la Oficina General de Ética e Integridad.
- 3.3.3** Directiva N° 006-2022-GM/MDCH, Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.
- 3.3.4** Directiva N° 004-2022-GM/MDCH "Procedimientos para la Atención de Denuncias Contra los Funcionarios/as y Servidores/as y las medidas de Protección al Denunciante por Presuntos Actos de Corrupción en la Municipalidad Distrital de Chorrillos.

Las normas antes mencionadas incluyen sus disposiciones modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

IV. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Resolución N° 002-2021-PCM/SIP, aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público" cuyo objeto es establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública.

Dentro de las disposiciones generales señala que, el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través de desarrollo de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejoras en su implementación.



Por tanto, la formulación de planes institucionales anticorrupción requiere, en primer lugar, la elaboración de un diagnóstico, lo cual supone efectuar un análisis preliminar de la problemática de corrupción que se va a enfrentar a nivel de la entidad, con la finalidad de orientar los objetivos y acciones concretas a incluirse en el plan institucional.

Así, en este acápite, se identifican con la información disponible, los espacios más vulnerables a la corrupción al interior de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, se consigna la evaluación de cumplimiento que en su oportunidad realizó la Oficina General de Integridad Institucional; así como las acciones a realizar en el período 2025, tomando como antecedente lo ocurrido en el año 2024.

Por tanto, le corresponde a la Municipalidad Distrital de Chorrillos cumplir con las acciones transversales en materia de integridad que se presentan en este programa de modo claro en la matriz que se incluye en el numeral IX, para facilitar la implementación de una estructura de prevención de la corrupción y un modelo de integridad que responde a los estándares internacionales y las buenas prácticas planteadas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

El mencionado modelo de integridad está compuesto de nueve (9) componentes que forman parte del Plan Nacional, y sobre las que se fundamenta el presente Programa de Integridad, de acuerdo al detalle siguiente:

N°	COMPONENTE	ALCANCE CONCEPTUAL
1	Compromiso de la Alta Dirección	Evidencia el liderazgo del titular de la entidad y la máxima autoridad administrativa para el fortalecimiento de las condiciones que contribuyen a la implementación del Modelo de Integridad, lo que incluye sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente del Modelo; y, de manera general, el ejercicio de un liderazgo ético en la entidad pública. Debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución debe tener claramente establecido no solo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.
2	Gestión de Riesgos	Presupone la aplicación de la debida diligencia y el desarrollo de tareas requeridas para la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos que afectan la integridad pública; así como, el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación, con la finalidad de reducir la vulnerabilidad a la corrupción y prácticas contrarias a la ética en los procesos misionales y de soporte de la entidad pública.



3	Políticas de Integridad	Reúne el conjunto de políticas internas, medidas y disposiciones sobre idoneidad, transparencia, probidad, gestión de obsequios, gestión de intereses, conflictos de intereses, entre otras materias, establecidas de manera obligatoria o facultativa en la entidad, como estándares de cumplimiento y buenas prácticas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Constituye el acceso oportuno a la información pública, promover la apertura de datos; así como, acreditar la predisposición de la entidad pública a informar y responder públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas.
5	Controles internos, externo y auditoría	Requiere acreditar el cumplimiento del control interno y las solicitudes del órgano de control institucional, así como con las auditorías en los casos que corresponda, para acreditar el buen uso de los recursos públicos.
6	Comunicación y Capacitación	Presupone la ejecución continua de actividades de difusión, sensibilización y promoción de los estándares y buenas prácticas de integridad dirigidas al personal, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como a los ciudadanos o agentes externos que se encuentran bajo el ámbito de competencias de la entidad pública, para el fortalecimiento de la cultura de integridad.
7	Canal de denuncias	Implica acreditar la adopción de mecanismos de denuncia para advertir la ocurrencia de posibles prácticas antiéticas o corruptas, incluyendo la adecuada canalización, atención y seguimiento de las denuncias; así como el otorgamiento oportuno de las medidas de protección al denunciante en los casos que corresponda.
8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Implica el seguimiento periódico que efectúa la entidad pública sobre su avance en la implementación del Modelo de Integridad, incluyendo la revisión del Programa de Integridad, para adoptar medidas oportunas destinadas al cierre de las brechas advertidas. La supervisión y monitoreo se efectúa con independencia de cualquier evaluación externa sobre la implementación del Modelo de Integridad.
9	Encargado del Modelo de Integridad	Asume el rol de articulación de los componentes del Modelo de Integridad, acompañando, orientando y monitoreando a las unidades de organización sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y mecanismos del referido Modelo. Además, asesora de forma especializada y permanente a la Alta Dirección y demás servidores de la entidad pública, en materia de riesgos de corrupción que afectan la integridad pública o la ocurrencia de estos. Tiene bajo su cargo el seguimiento del Programa de Integridad.

Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción.

Asimismo, acorde con la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, aprobado mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se han priorizado cuatro ámbitos desarrollados a continuación:



N°	ÁMBITO	ACCIONES
1	Para asegurar la probidad e idoneidad en el ejercicio de la función pública	1. Implementar mecanismos de diligencia debida para la designación y contratación de funcionarios, servidores y locadores. 2. Fortalecer capacidades y desarrollar campañas de información difusión y sensibilización interna y externa en materia de integridad pública.
2	Para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas	1. Asegurar la implementación del Registro Estándar de Visitas en Línea. 2. Asegurar el cumplimiento estricto de las normas para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses.
3	Para fortalecer la institucionalidad y mejora continua	1. Identificar riesgos que afectan la integridad pública 2. Aplicar el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción e implementar el Modelo de Integridad para las entidades del sector público.
4	Para fortalecer el control social y la denuncia	1. Identificar riesgos que afectan la integridad pública 2. Aplicar el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción e implementar el Modelo de Integridad para las entidades del sector público.

Decreto Supremo N°180-2021-PCM.

Por otra parte, el "Índice de Capacidad Preventiva-ICP: Estándar de Integridad 2022" es una herramienta digital implementada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, que permite medir el avance de las entidades públicas en la implementación del modelo de integridad; contiene preguntas de medida para reportar el cumplimiento de la entidad para cerrar la brecha identificada en esta materia, la cual se realizó hacia diciembre del 2022.

V. IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Como parte de esta estrategia se ha desarrollado el proyecto piloto con la finalidad de incorporar a los Gobiernos Locales, Cortes Superiores y Unidades Ejecutoras del Ministerio de Salud; el mismo que se dio inicio con la participación de 134 entidades públicas, estos se desarrollaron a través de capacitaciones para los funcionarios y servidores de los órganos e instancias que ejercen la función de Integridad, correspondiendo la responsabilidad dentro de la Municipalidad Distrital de Chorrillos a la Oficina General de Ética e Integridad-OGEI, se debe resaltar que, el mencionado proyecto piloto culminó en su fase final con 72 entidades de acuerdo a lo siguiente:

- 5.1) 19 Unidades Ejecutoras del Ministerio de Salud.
- 5.2) 25 Cortes Superiores de Justicia.
- 5.3) 28 Gobiernos Locales.

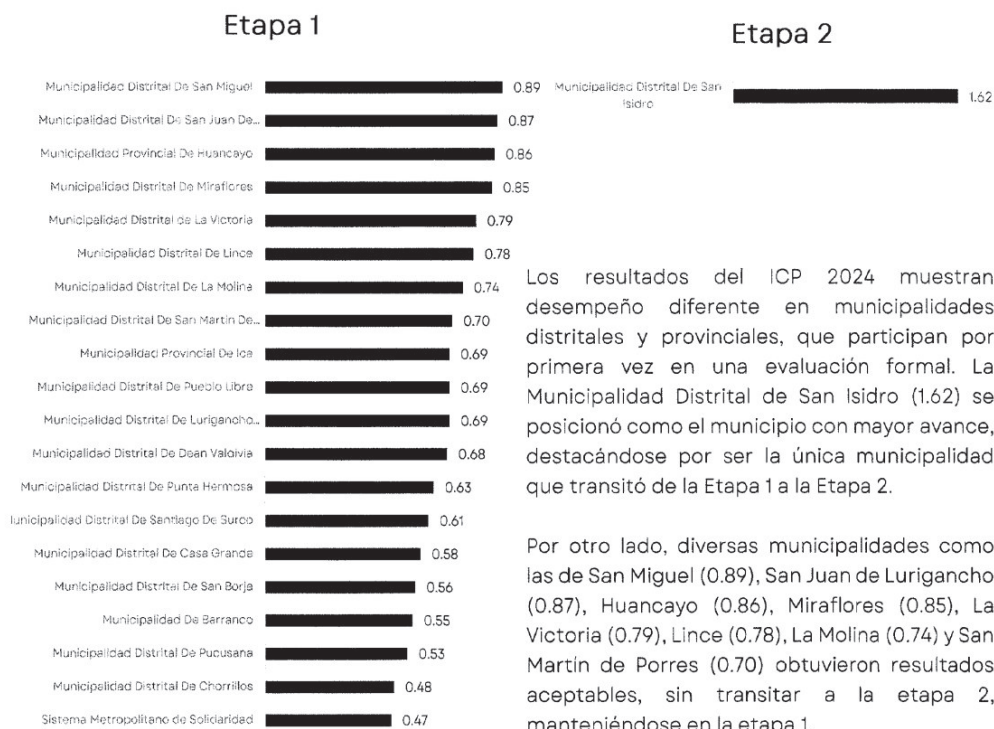
Nuestra entidad Municipal fue parte de las veintiocho (28) entidades de los gobiernos locales que ha participado activamente en el Proyecto Piloto, teniendo el acompañamiento de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Concejo de Ministros - PCM, así mismo señalar que el aspecto evaluado ha sido el Estándar de Integridad Etapa 1, con período de reporte de información del 16 y 17 de julio del año 2023 y 2024..



Del total de las 28 entidades locales evaluadas, 07 entidades corresponden a Municipalidades Provinciales y 21 a Municipalidades del nivel Distrital, en esta Etapa 1, los resultados en términos generales estuvieron en un promedio de 0.25% (dentro de una escala de 0-1), resaltando medianamente un avance en los componentes Canal de Denuncias, Transparencia, Comunicación y Capacitación, Control, Políticas de Integridad, Gestión de Riesgos y Encargado del Modelo, como se muestra en la presente infografía.

GRAFICO N° 1

Ranking de municipalidades



Los resultados del ICP 2024 muestran desempeño diferente en municipalidades distritales y provinciales, que participan por primera vez en una evaluación formal. La Municipalidad Distrital de San Isidro (1.62) se posicionó como el municipio con mayor avance, destacándose por ser la única municipalidad que transitó de la Etapa 1 a la Etapa 2.

Por otro lado, diversas municipalidades como las de San Miguel (0.89), San Juan de Lurigancho (0.87), Huancayo (0.86), Miraflores (0.85), La Victoria (0.79), Lince (0.78), La Molina (0.74) y San Martín de Porres (0.70) obtuvieron resultados aceptables, sin transitar a la etapa 2, manteniéndose en la etapa 1.

Surco (0.61), Punta Hermosa (0.63), Dean Valdivia (0.68), Lurigancho-Chosica (0.69), Pueblo Libre (0.69), Ica (0.69), San Martín de Porres (0.70), la Molina (0.74) y Lince (0.78), se encuentran en la categoría de “en proceso” y aún requieren avanzar considerablemente en la implementación del modelo de integridad.

En resumen, aunque muchas municipalidades han logrado avances importantes en la implementación del modelo de integridad, aún existen entidades que requieren un mayor compromiso y esfuerzo para fortalecer su capacidad preventiva y de respuesta frente a la corrupción.



GRAFICO N° 2

Municipalidad Distrital de Chorrillos - MDCH

Implementación del Modelo de Integridad

Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP(*)
0.48	0	0	—	—	0.48

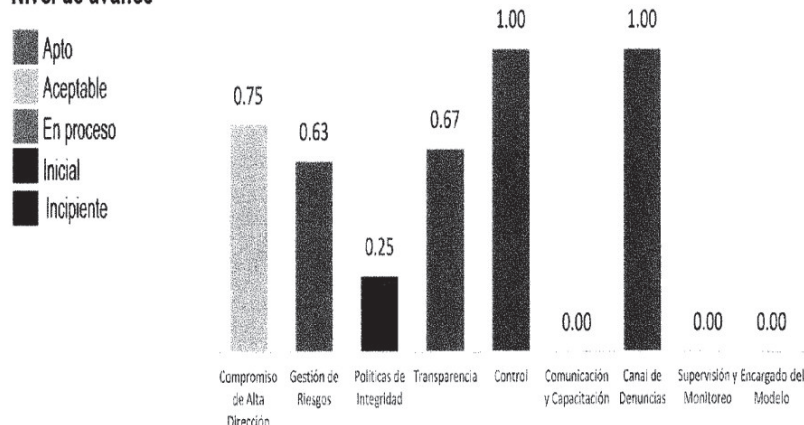
(*) El ICP es el resultado de la suma de los puntajes obtenidos en cada etapa del proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad. Se espera que, al finalizar las cinco etapas, las entidades logren alcanzar la puntuación máxima de 5 puntos.

Síntesis:

- La entidad alcanzó un ICP de 0.48 en la Etapa 1, teniendo pendiente desarrollar acciones para alcanzar el máximo puntaje de evaluación en las 3 etapas (3.00) evaluadas en el presente periodo.
- Los componentes con mayor progreso fueron Controles Interno, Externo y Auditoría y Canal de Denuncias. Por otro lado, los componentes no registraron ningún avance fueron Comunicación y Capacitación, Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad y Encargado del Modelo de Integridad.
- El ICP de la entidad se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa.

Resultado por componente (Etapa 1)

Nivel de avance



Para el año 2024, 396 entidades públicas presentaron medios de verificación para la evaluación de la implementación del Modelo Integridad en la Etapa 1, de un total de 423 Instituciones inicialmente comprometidas.

Hecha la Evaluación al Modelo de Integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, por parte de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) se obtuvo los siguientes resultados:

- a) Estamos en la Etapa 1 Inicial.
- b) Se obtuvo un Índice (ICP) de 0.48.
- c) Los componentes con mayor progreso fueron el Control Interno, Externo y Auditoría y el Canal de Denuncias.

De acuerdo al análisis y evaluación de los resultados al cierre del año 2024 correspondiente a nuestra Municipalidad Distrital de Chorrillos, con respecto al ICP en su Etapa 1, se observa un promedio de avance de 48 %, que representa el 14 % más de lo obtenido en el año 2023, que fue del 34%.

Los componentes más significativos el Control Interno, el Canal de Denuncias en un nivel óptimo equivalente al 100%.

Los otros componentes de trascendencia fueron el del Compromiso de la Alta Dirección con el 75 %, el de Transparencia con un 67 % y el Gestión de Riesgos con el 63 %. Mayor detalle a continuación:

Con respecto a los otros componentes que se encuentran en la Sección “Acciones a priorizar por la entidad” con la finalidad de cerrar las brechas de implementación esta Oficina viene coordinando con las distintas unidades orgánicas en especial con la Oficina General de Planeamiento Presupuesto y Cooperación Institucional, Oficina de Talento Humano, Secretaría Municipal, Oficina General de Transformación Digital y con la Gerencia Municipal, en relación a incorporar la integridad en el Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad, toda vez que ya se encuentra contemplado en el Plan Operativo Institucional y el Reglamento de Organización y Funciones, la aprobación del presente Programa de Integridad, la formulación de las Políticas de Integridad, informes de cumplimiento sobre los avances de la implementación de recomendaciones del Órgano de Control Institucional, Entregables del Sistema de Control Interno entre otras acciones en favor del fortalecimiento de la función de integridad en la Municipalidad.

Estas acciones a priorizar son las siguientes:

Acciones a priorizar (Etapa 1)

- a) Aprobar el programa de Integridad conforme a las pautas de la Secretaría de Integridad Pública.
- b) Fortalecer las capacidades del personal de la unidad de organización que ejerce el rol conductor y del personal de al menos el 80% de todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico en el proceso de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP).
- c) Implementar la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a todas las unidades de organización (Oficina de General de Integridad Institucional, Oficina de Talento Humano, Oficina de Abastecimiento o las que hagan sus veces).



- d) Incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.
- e) Atender oportunamente las solicitudes de acceso a la información pública.
- f) Desarrollar, como mínimo, 2 actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares (temas distintos por cada actividad), con una participación de al menos el 10% de servidores de la entidad en cada una.
- g) Realizar, como mínimo por cada trimestre, 2 acciones de difusión interna y 2 acciones de difusión externa orientados a generar la cultura de integridad.
- h) Proponer a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad de acuerdo al marco normativo vigente.
- i) Sostener, como mínimo, 3 reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.

VI. DEFINICIONES OPERATIVAS

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

- 6.1.1 Abuso de funciones.** Este tipo de corrupción hace referencia al incumplimiento de la normativa de un servidor civil en ejercicio de sus funciones, con el objetivo de alcanzar beneficios personales para sí, o a favor de terceros.
- 6.1.2 Código de Conducta de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.-** Directiva existente desde Diciembre del 2022, que busca contribuir a promover los valores éticos de los servidores, servidoras, funcionarios y colaboradores bajo cualquier modalidad de contratación del nivel central y de los órganos desconcentrados de la entidad, a partir de las cuales pueda desarrollar un comportamiento responsable en el ejercicio de sus funciones, en sus distintas expresiones y formas que pueda redundar en beneficio de la ciudadanía chorrillana.
- 6.1.3 Corrupción.** - Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- 6.1.4 Corrupción activa.** – Todo aquel acto de corrupción en las que se ofrece un pago o beneficio.
- 6.1.5 Corrupción pasiva.** - Agrupa todo aquel caso en las cuales un servidor(a) civil exige o requiere la entrega de alguna forma de pago o dadora.
- 6.1.6 Extorsión.** - Consiste en la aplicación de alguna forma de coerción para inducir la cooperación del agente.
- 6.1.7 Fraude y Malversación.** - Ambas formas de corrupción implican la sustracción y apropiación total o parcial de un bien público o privado por parte del personal encargado de su administración.
- 6.1.8 Favoritismo y Nepotismo.** - Ninguna de ambas formas de corrupción implica un beneficio personal directo, sino que vincula a los servidores civiles a actuar



contrariamente al Código de Ética para beneficiar a sus familiares y grupos de intereses.

- 6.1.9 Gran corrupción.** - Suele producirse en altas esferas de los gobiernos nacionales, lo que implica abusos de poder, violación sistemática de la legalidad, ausencia de integridad y desconfianza en la institucionalidad del gobierno.
- 6.2.10 Integridad.** - Es el uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales a los que se destinaron, conforme lo establece el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción.
Es el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.
- 6.2.11 Mediana corrupción.** - implica a actores que ocupan mandos administrativos medios: directores de sistemas administrativos, jefes, coordinadores, secretarios, entre otros. Están relacionados con los procesos de logística, compras, adquisiciones medias, provisión de bienes y servicios.
- 6.1.12 Modelo de Integridad.** - Conjunto de acciones orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, así como, promover una cultura de integridad, transparencia y prevención de la corrupción para el fortalecimiento de valores institucionales.
- 6.1.13 Principio de Reserva.** - Se garantiza la absoluta reserva de la información relativa a la identidad del denunciante cuando este lo requiera, a la materia de denuncia, y a las actuaciones derivadas de la misma, hasta la emisión de la resolución sancionadora que pone fin al procedimiento, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 6.1.14 Pequeña corrupción.** - Se vincula directamente con la prestación de servicios públicos y suele darse en la interacción entre las/los servidores/as civiles y ciudadanos/as para agilizar trámites, evitar multas, entre otros.
- 6.1.15 Soborno.** - Acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeta el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción. Esta dádiva puede adoptar formas diversas: dinero en efectivo, transferencia de acciones, favores sexuales o promesas diversas.
- 6.1.16 Valores institucionales de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.** - Conjunto de valores institucionales definidos por la entidad, como aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de sus fines institucionales, en beneficio de la ciudadanía. Estos están definidos en el Código de Conducta de la Municipalidad Distrital de Chorrillos., según la siguiente relación:



6.2 Principales características que describen el fenómeno de corrupción y ayudan a comprenderlo.

6.2.1 El uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. Diversos autores hacen la precisión de que los comportamientos corruptos están directamente asociados al mal uso de posiciones privilegiadas que no solo se configuran en la esfera pública, sino que, inclusive tienen implicaciones en la esfera privada.

6.2.2 Beneficios irregulares: Representa una segunda característica clave a la hora de describir los comportamientos corruptos. Esta característica se vincula a la anterior, pues representa la motivación para el uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. Todos los actos de corrupción buscan lograr un beneficio fuera de lo legalmente ético permitido. Estos son de distinta naturaleza y no están restringidos solamente al ámbito económico, pues también puede utilizarse la influencia, el poder político, la atención privilegiada, etc.

6.3 A nivel nacional, estos tipos de corrupción han sido asumidos como delitos en el Código Penal, por ejemplo, los siguientes tipos penales:

6.3.1 COHECHO. - El empleado público busca obtener u obtiene dinero u otro beneficio a cambio de realizar u omitir una conducta funcional.

6.3.2 COLUSIÓN. - Concertación entre un empleado público y personas particulares en los procesos de contratación pública para defraudar al Estado.

6.3.3 CONCUSIÓN. - El empleado público, abusando de su cargo, obliga o induce a otra persona a dar o prometer indebidamente un bien o beneficio patrimonial.

6.3.4 ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO. -Incremento de patrimonio del empleado público sin justificación, en relación con sus ingresos legítimos.

6.3.5 MALVERSACIÓN DE FONDOS. - Uso distinto al que estaba destinado el dinero o bienes que administra el empleado público, afectando el servicio o la función pública encomendada.

6.3.6 NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE. - El empleado público que, indebidamente, en provecho propio o de terceros, se interesa por cualquier contrato u operación en el que interviene en virtud de su cargo.

6.3.7 PECULADO. - Apropiación de los bienes del Estado por parte de los empleados públicos a su favor o de terceros, así como el uso indebido de los mismos para un fin distinto al que le corresponde.

6.3.8 TRÁFICO DE INFLUENCIAS. - Invocación de influencias reales o simuladas ante un empleado público que conozca un caso judicial o administrativo, a cambio de recibir dinero u otro beneficio.

6.4 Asimismo, en el ámbito administrativo se pueden identificar ciertas prácticas que podrían tener vinculación con actos de corrupción. Entre estas tenemos:



- 6.4.1 CONFLICTO DE INTERESES.** - El empleado público mantiene relaciones en cuyo contexto, sus intereses personales pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.
- 6.4.2 INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE IMPARCIALIDAD.** - El empleado público, en el ejercicio de su cargo, favorece a las personas, partidos políticos o instituciones con las que se encuentra vinculado.
- 6.4.3 INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CAUTELAR LOS BIENES DEL ESTADO.** - Uso inadecuado de los bienes del Estado asignados para el desempeño de la función pública.
- 6.4.4 NEPOTISMO.** - El empleado público contrata a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- 6.4.5 RECIBIR DOBLE REMUNERACION DEL ESTADO.** - El empleado público recibe simultáneamente remuneraciones de dos (02) o más entidades públicas.
- 6.4.6 VENTAJA INDEBIDA.** - El empleado público procura u obtiene beneficios económicos o de otra índole, mediante el uso de su cargo o influencia.

6.5 Enfoques de lucha contra la corrupción: la prevención y el combate.

Los dos "enfoques (prevención y combate) provienen de la amplia literatura especializada sobre medidas de lucha contra la corrupción (...) que fueron introducidos por primera vez en el Perú a través del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012-2016 (...). Al respecto, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, ha señalado lo siguiente:

El enfoque preventivo: Se sustenta en el fortalecimiento de las áreas al interior de la institución cuyas funciones son las de prevenir, detectar, investigar y sancionar la corrupción. Ello, a su vez, supone asignar a dichas áreas los recursos económicos y humanos suficientes. El enfoque preventivo exige fortalecer todos los mecanismos que permitan mejorar la gestión, hacerla más eficiente, más transparente, sujeta al control y vigilancia pública, y con una firme orientación de servicio al ciudadano.

Todo ello traducido en el cumplimiento estricto de las normas vinculadas a la transparencia y acceso a la información pública, a la integridad (Código de ética, control interno, rendición de cuentas, declaraciones juradas, conflicto de intereses y gestión de intereses), así como a la participación ciudadana en el control y vigilancia de la administración pública, particularmente, en lo referido al uso de los recursos públicos (contrataciones y adquisiciones) y al empleo público.

Asimismo, el enfoque preventivo supone la promoción de actividades orientadas a difundir los valores éticos y morales en la función pública, la ciudadanía, la sociedad civil y el sector empresarial, a fin de garantizar que el Estado cumpla con su deber primordial de promover el bienestar general de sus ciudadanos que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la nación.

El enfoque de combate: Orientado a hacer mucho más estrictos los mecanismos de control, detección, investigación y sanción efectiva de las infracciones éticas, infracciones vinculadas a actos de corrupción y/o delitos de corrupción.



Es importante evaluar, en este ámbito, la definición clara de los mecanismos de acceso para la formulación de denuncias por parte de la ciudadanía (procedimientos y reglas simples y predecibles, así como respuestas claras y oportunas) y la aplicación de las sanciones disciplinarias y penales, en materia anticorrupción.

VII. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM y su respectivo Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044- 2018-PCM, se estructuran en función de tres (03) ejes, trece (13) objetivos específicos y sesenta y nueve (69) acciones.

De acuerdo con estos documentos de alcance nacional y en el marco de las competencias de la Entidad, los objetivos generales y específicos asumidos por la Municipalidad Distrital de Chorrillos, son los siguientes:

7.1. Objetivo General:

Consolidar a la Municipalidad Distrital de Chorrillos, como una entidad transparente e íntegra que promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores y garantice la lucha contra la corrupción de manera ejemplar, con la participación activa de los colaboradores y la ciudadanía.

7.2 Objetivos Específicos:

7.2.1 Consolidar la transparencia y el acceso a la información pública.

7.2.2 Promover una cultura de integridad y de ética pública en los servidores y funcionarios del Estado.

7.2.3 Instalar y consolidar la gestión de los conflictos de intereses.

7.2.4 Fortalecer el mecanismo de acción para la recepción, atención de las denuncias por actos de corrupción.

7.2.5 Garantizar la integridad en las contrataciones de la entidad.

7.2.6 Fortalecer la gestión de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.

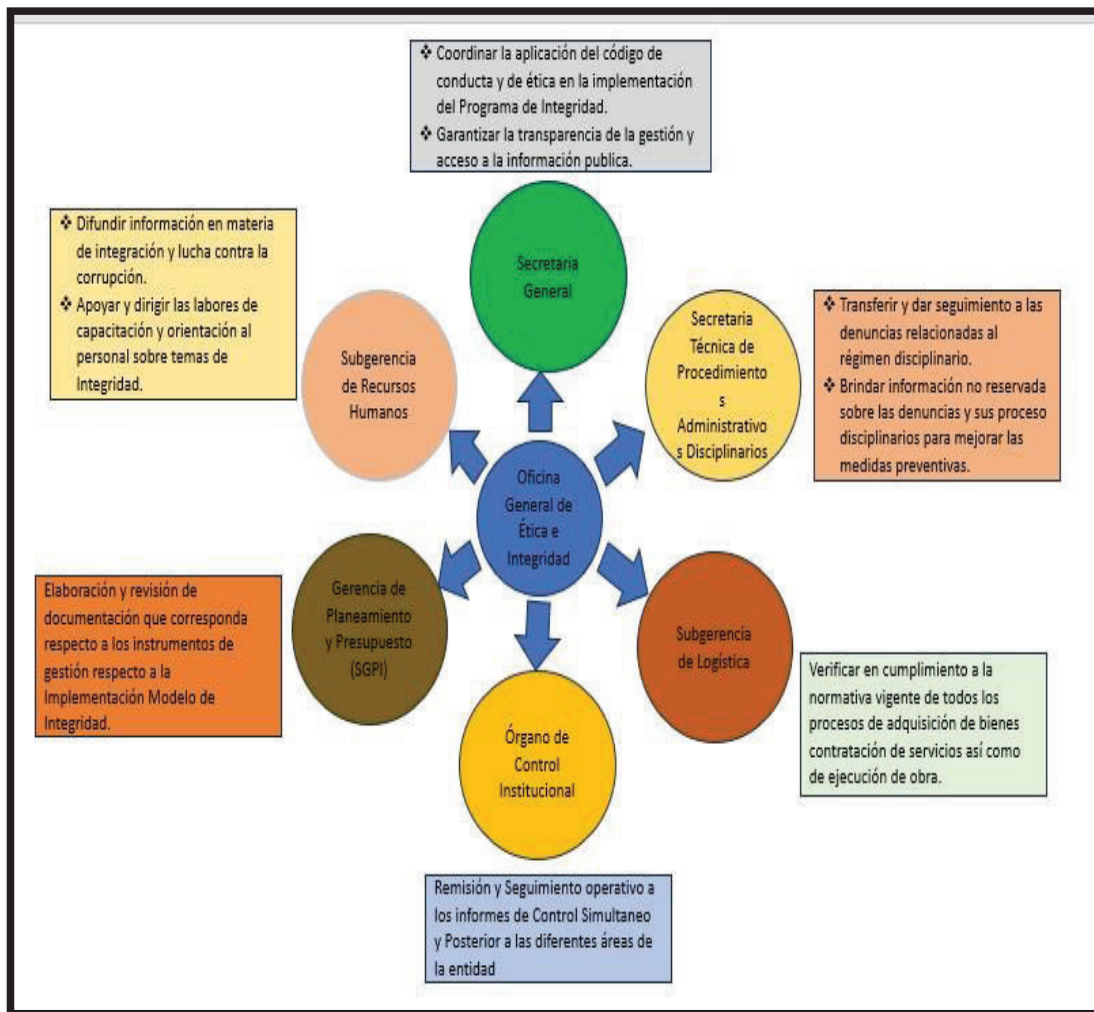
VIII. DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES DE ARTICULACIÓN A REALIZAR POR LA OFICINA GENERAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Actualmente, el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, contempla una Oficina General a cargo de las funciones de integridad en la Entidad; denominada Oficina General de Ética e Integridad, para la implementación de la función de integridad en la entidad, en el marco de lo dispuesto en la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP.

En tal sentido, estando a que, la Oficina General de Ética e Integridad, tiene recursos y personal (mínimo), dedicado en exclusividad para realizar las tareas que corresponden en materia de integridad, corresponde a los órganos y unidades orgánicas competentes de la entidad, prestar



el apoyo necesario para implementar las medidas en materia de integridad que le indique la Oficina General de Ética e Integridad.



Fuente: Elaboración propia en función a las coordinaciones para la Implementación del Modelo de Integridad 2023 en la MDCH.

IX. MATRIZ DE ACCIONES

Las acciones y tareas a desarrollar durante el periodo 2025, que se detallan en la Matriz de Acciones que se adjunta como Anexo, han sido elaborados y proyectados atendiendo a las acciones sugeridas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por Decreto Supremo N° 044- 2018-PCM, para cada uno de los 9 Componentes que lo conforman y sus Sub Componentes.

Cabe señalar, que la relación de acciones que se detallan en la Matriz de Acciones no es una lista limitativa de actividades de fomento y promoción de la integridad en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, sino que, constituye una línea base para la ejecución de diversas acciones con dicho fin.

En tal sentido, la implementación y el cumplimiento de las tareas que se detallan en la Matriz de Acciones serán asumidas en coordinación con esta Oficina, y la unidad orgánica o unidad funcional a la que se le asignen las tareas.

X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Las acciones que se incluyen en el presente Programa, deben ser ejecutadas por cada uno de los órganos responsables identificados en la matriz de metas del "Programa de Integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos 2025", en el marco de sus funciones asignadas.

Este seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en la Matriz de Acciones se efectuará al término de cada trimestre, por el órgano, unidad orgánica o unidad funcional encargada de su implementación.

Por tanto, se emitirán informes que permitan determinar los niveles de cumplimiento de lo programado y establecer medidas correctivas de ser el caso.

XI. PRESUPUESTO

A efectos de contar con la asignación presupuestal correspondiente que asegure el cumplimiento del "Programa de integridad de la Municipalidad Distrital de Chorrillos 2025", los costos que implique su implementación se financiarán con cargo a la meta presupuestal 0022-2025 correspondiente a la Oficina General de Integridad Institucional y al presupuesto que corresponda a cada órgano central u órgano del nivel desconcentrado responsable de las acciones programadas, por lo que el mencionado programa no irrogará presupuesto adicional.

XII. ANEXO: MATRIZ DE ACCIONES

Chorrillos, febrero del 2025.

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE LA OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS										
N°	ACCIONES A DESARROLLAR	2025				META 2025	FUENTE DE VERIFICACION	RESPONSABLE		
		TRIMESTRE								
		I	II	III	IV					
I. COMPONENTE 1: COMPROMISO DE ALTA DIRECCION										
1.1 SUBCOMPONENTE: FORTALECIMIENTO DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD										
1	La Oficina General de Integridad Institucional, desarrolla la función de Integridad, la cual deberá contar con personal idóneo, así como el equipamiento correspondiente a fin de cumplir con las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).	5	5	5	5	20	Asignación de Personal	OGII – Oficina de Talento Humano / Oficina de Abastecimiento		
2	La Oficina General de Integridad Institucional, desarrolla la función de Integridad, la cual deberá realizar el seguimiento respectivo a las actividades que corresponda a cada una de las instancias respecto a la documentación y/o directivas elaboradas con la finalidad de cumplir con la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva.	1	1	1	1	4	Acta Suscrita (coordinación)	OGII / Gerencia Municipal y demás unidades orgánicas		
1.2 SUBCOMPONENTE: VISIBILIDAD DE LA INTEGRIDAD COMO OBJETIVO INSTITUCIONAL DE LA ENTIDAD										
1	La Oficina General de Integridad Institucional, viene coordinando la incorporación del enfoque de integridad pública en los documentos de gestión y planeamiento.	1	1	1	1	3	PEI y POI y PDLC	Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional / Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones		
2	La Oficina General de Integridad Institucional, elabora el Programa de Integridad de la MDCH, estructurando las acciones organizadas para el año 2025. Este documento será aprobado por Resolución de Alcaldía.	1			1	2	Programa de Integridad aprobado y Memorando de remisión a órganos y dependencias de la Municipalidad.	Gerencia Municipal		
3	La Oficina General de Integridad Institucional, difunde la filosofía de la entidad se fundamenta en una política pública orientada a la ética de la gestión - Código de Ética y Conducta de la Función Pública.	1		1		2	Postmaster al correo institucional o Informes	Oficina General de Imagen Institucional y Comunicaciones/Oficina General de Transformación Digital		

II. COMPONENTE 2: GESTION DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PUBLICA.									
2.1 SUBCOMPONENTE: IDENTIFICACION, EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE PROCESOS O ACTIVIDADES QUE GENEREN RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PUBLICA.									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a realizar una identificación, evaluación y validación de riesgos de corrupción a fin de elevar a la máxima autoridad administrativa las acciones de mitigación de riesgos para su aprobación.	1	1	2	Memorando de cumplimiento de la Matriz de acciones de control de mitigación de riesgos.	OGII / y demás Áreas vinculadas a los Riesgos de Corrupción.			
2	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a realizar una evaluación e implementar las acciones de mitigación de riesgos en el ámbito de la Contratación Pública.	1	1	2	Informe de acciones de control de mitigación de riesgos Contratación Publica	OGII / y Oficina de Abastecimiento y otros.			
3	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a realizar una evaluación e implementar las acciones de mitigación de riesgos en el ámbito de Contratación de personal.		1	1	Informe de acciones de control de mitigación de riesgos Contratación de Personal.	OGII / y Oficina de Talento Humano / Oficina General Administración Financiera			
4	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a realizar una evaluación e implementar las acciones de mitigación de riesgos en el ámbito de Contratación y Ejecución de Obras por Administración Directa - Contrata.		1	1	Informe de acciones de control de mitigación de riesgos Contratación y Ejecución de Obras por Administración Indirecta - Contrata.	OGII / Oficina de Abastecimiento / Oficina General Administración Financiera			
5	La Oficina General de Integridad Institucional, acompaña y orienta a la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional, Oficina General de Administración y Finanzas en lo correspondiente a la implementación del ISO 37001		1	1	Informe del acompañamiento realizado, para logro del ISO 37001	OGII / y Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Cooperación Institucional / Oficina General Administración Financiera			
III. COMPONENTE 3: POLITICAS DE INTEGRIDAD									
3.1 SUBCOMPONENTE: CODIGO DE CONDUCTA									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a la publicación, difusión y seguimiento del Código de Ética y Conducta de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, a través de campañas de sensibilizaciones físicas y virtuales.		1	1	2	Publicación en las Redes Sociales Institucionales, Asistencia a las Capacitaciones	OGII / Oficina General de Transformación Digital		

3.2 SUBCOMPONENTE: PREVENCIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES.									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, realiza el seguimiento de cumplimiento de la Directiva de Gestión de Conflictos de intereses en la Municipalidad Distrital de Chorrillos, con la finalidad de cautelar la integridad en la institución.	1	1	1	1	1	Informe Trimestral de Conflicto de Intereses	OGII / Oficina de Talento Humano / Oficina General Administración Financiera	
2	Exigir a los altos funcionarios de la entidad y a aquellos que se encuentran en una posición sensible, presentar su declaración jurada de intereses al inicio de la gestión, durante y al término de la misma.	1	1	1	1	4	Memorando múltiple /Informe	Gerentes, Subgerentes y Jefes de Oficina General y Jefes de Oficina	
3	Establecer lineamientos y el seguimiento para identificar los potenciales conflictos de intereses en la entidad. Esto depende mucho de la actividad que realice la entidad, el contexto, el personal, la zona geográfica, los stakeholders.		1		1	2	Informe	Oficina de Abastecimiento, Oficina de Talento Humano	
4	La Oficina General de Integridad Institucional, capacita, orienta y asiste consultas sobre problemas éticos, dentro del marco de los documentos internos.			1	1	1	Informe	OGII / Oficina de Talento Humano / y otras unidades orgánicas	
3.3 SUBCOMPONENTE: DEBIDA DILIGENCIA SEGÚN LAS PARTES INTERESADAS									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, colabora en la elaboración de un lineamiento de Debida Diligencia; en concordancia con las herramientas informáticas que la elabora la Secretaría de Integridad Pública de la PCM, asimismo, se emitirán reportes de su ejecución.				1	1	Memorándum de seguimiento / Lineamientos de Debida Diligencia	OGII / Oficina de Talento Humano	
2	La Oficina General de Integridad Institucional, revisa y monitorea la plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, establecida por el DS. N 185-2021-PCM. Secretaría de Integridad se emitirán reportes de su ejecución.			1	1	2	Informes de confidencialidad de verificación y reporte.	OGII / Alta Dirección, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos	
3	La Oficina General de Integridad Institucional, supervisa la buena práctica de firma de compromisos de integridad previo a la contratación con proveedores especificando canales de reporte y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento.				1	1	Informe de Cumplimiento	OGII / Oficina de Abastecimiento	
4	La Oficina General de Integridad Institucional, supervisa la inclusión de Cláusulas anticorrupción en los contratos.				1	1	Informes de Cumplimiento	OGII / Oficina General de Administración Financiera y Oficina de Abastecimiento	

3.4 SUBCOMPONENTE: INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO AL PERSONAL									
1	La Oficina de Integridad Institucional colabora en la elaboración de un Lineamiento de reconocimiento al personal por la aplicación de los valores institucionales y conducta de integridad en el Sector.			1	1	Lineamiento de Reconocimiento APROBADO	OGII – Oficina de Talento Humano / Oficina Planeamiento, Modernización e Inversiones		
3.5 SUBCOMPONENTE: CONTRATACION DE PERSONAL									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, tomando en consideración los riesgos identificados, colabora en la identificación de situaciones anómalas en los procesos de selección de personal, procurando que estos se desarrollen bajo los criterios de Meritocracia e integridad.			1	1	Informe	OGII – Oficina de Talento Humano		
2	La Oficina General de Integridad Institucional, en coordinación con las áreas pertinentes, realiza charlas de sensibilización e inducción a los nuevos servidores y/o funcionarios de la Municipalidad Distrital de Chorrillos, los cuales resultaron ganadores en concursos públicos de méritos - CAS y/o inversión.			1	1	Informes de Capacitación de la Oficina de Talento Humano.	OGII – Oficina de Talento Humano.		
3.6 SUBCOMPONENTE: ACCIONES DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva a la difusión y el seguimiento de la Directiva de Integridad y Lucha contra la corrupción Institucional de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.			1	1	Informe /Postmaster al correo institucional	OGII - OGTD / Oficina General. de Imagen Institucional. y Comunicación		
IV. COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICION DE CUENTAS									
4.1 SUBCOMPONENTE: TRANSPARENCIA ACTIVA									
1	La Entidad difunde en el portal institucional información sobre las escalas remunerativas vigentes del personal y sobre las declaraciones juradas de intereses.			1	1	Informe de Cumplimiento	OGII / OGTD / Oficina de Talento Humano		
2	La Oficina General de Integridad Institucional, verifica el cumplimiento de la Ley N° 27806 y su Reglamento; asimismo, promueve el cumplimiento de la implementación y cautela del Registro de Visitas en Línea.		1	1	2	Informe de Cumplimiento	OGII / OGTD / Secretaría Municipal		
4.2 SUBCOMPONENTE: TRANSPARENCIA PASIVA									
1	Informar sobre el cumplimiento y atención, vía Sistema de Gestión Documental, de solicitudes de acceso a la información.	1		1	2	Informe de Cumplimiento	OGII / Secretaría Municipal		

2	La Oficina General de Integridad Institucional, verifica la implementación de los enlaces virtuales relacionados al Registro de Visitas en Línea en mérito a la Ley N° 28024 y asimismo, de la plataforma para recibir las solicitudes de acceso a la información.						1		Informe de verificación	OGII / OGTD / Secretaría Municipal
V. COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORIA										
5.1 SUBCOMPONENTE: IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO										
1	Implementar una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del control interno				1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	OGII /GIT / Gerencia Municipal
2	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva al cumplimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en la entidad, en coordinación con la Gerencia Municipal. Podrá remitir al OCI el requerimiento en mérito a la implementación.					1	1	2	Informe a OCI	OGII / GM / Oficina General de Planeamiento Presupuesto y Cooperación Institucional
5.2 SUBCOMPONENTE: CONTROL GUBERNAMENTAL - OCI										
1	La entidad muestra disposición de cumplir con la implementación de las recomendaciones que el Órgano de Control Institucional o la Contraloría General de la Republica indique en sus informes de control.				1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	OGII / Oficina General de Transformación Digital
2	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva al cumplimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en la entidad, en coordinación con la Gerencia Municipal. Remitirá al OCI el requerimiento en mérito a la implementación.				1	1	1	3	Informe a OCI	OGII / Gerencia Municipal
VI. COMPONENTE 6: COMUNICACION Y CAPACITACION										
6.1 SUBCOMPONENTE: INDUCCIÓN EN INTEGRIDAD A NUEVOS SERVIDORES PUBLICOS										
1	La Oficina General de Integridad Institucional colabora en la inducción sobre integridad a los nuevos servidores.				1		1	2	Informe de Cumplimiento	Oficina de Talento Humano / OGII
2	Difundir material de sensibilización sobre la política de integridad para el personal que se incorpora a la entidad.				1		1	2	Informe de Cumplimiento	Oficina de Talento Humano / OGII
6.2 SUBCOMPONENTE: CAPACITACIÓN PERMANENTE EN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD										
1	Elaborar el Programa de Capacitación 2025 que tenga por finalidad instruir al personal sobre las normas vigentes, políticas y procedimientos establecidos para la prevención de la corrupción, así como en materia de ética e integridad.				1		1	2	Informe de Cumplimiento	OGII / Oficina de Talento Humano

2	La Oficina General de Integridad Institucional, coadyuva al cumplimiento de actividades de capacitación en temas vinculados a la ética e integridad pública.								
6.3 SUBCOMPONENTE: EVALUACION DEL CLIMA LABORAL Y CAPACITACION PERMANENTE EN POLITICAS DE INTEGRIDAD									
1	Realizar una encuesta de evaluación del ambiente laboral, de la relación y comunicación existente.				1		1	2	OGII / Oficina de Talento Humano
2	Realizar talleres de retroalimentación con el personal para evaluar resultados.				1		1	1	OGII / Oficina de Talento Humano
VII. COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS									
7.1 SUBCOMPONENTE: IMPLEMENTACIÓN DE CANAL DE DENUNCIAS									
1	La Oficina General de Integridad Institucional, promueve la difusión de los mecanismos de recepción de denuncias existentes (por mesa de partes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial).				1		1	2	OGII / Oficina General de Transformación Digital
2	La Oficina General de Integridad Institucional, realiza capacitaciones a servidores y funcionarios sobre el canal de denuncias.				1		1	2	OGII / Oficina General de Administración y Finanzas / Oficina de Talento Humano / Oficina de Abastecimientos
VIII. COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD									
8.1 SUBCOMPONENTE: EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LOS COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD									
1	Evaluar la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad de cada uno de los componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.				1		1	2	OGII
2	La Oficina General de Ética e Integridad, registra la información en el aplicativo Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción.				1		1	2	OGII
8.2 SUBCOMPONENTE: EVALUACION DE LA OPERATIVIDAD DEL AREA ENCARGADA DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD									
1	Evaluar la relación existente entre la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad del Modelo de Integridad y el soporte que tiene el profesional o área encargada de su aplicación.				1		1	2	OGII

2	La Oficina General de Integridad Institucional, coordinara con las áreas y dependencias de la entidad a fin de que generen los reportes correspondientes; asimismo, realiza un reporte de implementación, y da cuenta a la Alta Dirección para las acciones correspondientes.	1	1	2	Informe	OGII
IX. COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD						
9.1 SUBCOMPONENTE: FUNCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO						
1	La Oficina General de Integridad Institucional, acompaña y orienta a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad.	1	1	2	Informe del acompañamiento realizado	OGII
2	La Oficina General de Integridad Institucional, realiza diversas actividades relacionadas a la prevención en este seguimiento de cumplimiento a las áreas administrativas observadas por el Órgano de control Institucional, así como a la ejecución de obras presuntas de actos de corrupción, según las denuncias recabadas debidamente sustentadas.	1	1	2	Informe de acciones realizadas	OGII