



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Proyecto Especial
Jaén San Ignacio

Programa de Integridad del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - PEJSIB 2025



INDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ANTECEDENTES	4
III.	DIAGNÓSTICO	13
IV.	OBJETIVO	16
V.	ALCANCE	16
VI.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO	16
VII.	MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO	17



I. PRESENTACIÓN

El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, fue creado el 15 de mayo de 1981 mediante D.S. N°.019-81-PCM, es una Unidad Ejecutora birregional que depende del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), desconcentrada, con autonomía técnica, económica, y administrativa, responsable de formular, gestionar, ejecutar y evaluar actividades, proyectos y programas orientados al desarrollo agrario sostenible, en armonía con el medio ambiente, para mejorar la calidad de vida de las familias rurales en las regiones de Amazonas y Cajamarca.

El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, tiene como objetivo lograr una agricultura competitiva y productiva; con una organización moderna y orientada a reducir brechas que presenta la estructura productiva agraria. Actualmente el ámbito de influencia del Proyecto Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB) considera las provincias de la Región Amazonas (Bagua, Utcubamba, Luya, Bongará, Chachapoyas y Rodríguez de Mendoza) y las provincias de la Región Cajamarca (Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota).



El “Programa de Integridad del PEJSIB 2025”, tiene como finalidad contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional, ya que la corrupción es un problema público que genera pérdidas económicas y afecta la buena marcha de la administración pública.



Conforme lo establece la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, denominada “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”, aprobado mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.°001-2024-PCM/SIP, y la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N°092-2017-PCM, la corrupción es el “mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales”.

Por lo expuesto, mediante el presente se establecen mecanismos a ser desarrollados, teniendo en cuenta las brechas identificadas con relación a las evaluaciones efectuadas en el 2024, “Resultados ICP”, correspondiente al Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción, lo que permitirá continuar con la implementación de los (09) componentes del Modelo de Integridad, conforme al marco normativo vigente.

II. ANTECEDENTES

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, manifiesta el compromiso del Estado Peruano para adoptar políticas públicas (de Gobierno y Sectoriales) destinadas a erradicar la corrupción en todas sus instancias e integrar las decisiones que se adopten en materia de prevención, detección y sanción de la corrupción. En ese sentido, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, mediante el Decreto Supremo N° 044- 2018-PCM que presenta el Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público.

En conformidad con el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de Actos de Corrupción, la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia de Consejo de Ministros (PCM) aprobó la Directiva N°002-2021-PCM/SIP que aprueba los lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público, que tienen como objetivo “Establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública”.



De otro lado, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, tiene como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que ejerzan buenas prácticas y promueven la ética, transparencia y lucha contra la corrupción en el ámbito público, tiene un enfoque preventivo, basado en la identificación y mitigación de riesgos de corrupción, desarrollo de medidas de cumplimiento obligatorio y fortalecimiento del desempeño ético de los servidores públicos a fin de proteger el bien común por encima de intereses particulares y elevar los estándares de calidad de las entidades del sector público.

Cabe precisar que, la Secretaría de Integridad Pública, es en el Perú, la entidad que ejerce la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y depende de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Asimismo, el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación establecidas en la presente directiva. En aquellas entidades, donde no se haya incorporado la función de integridad, se entiende que el Oficial de integridad es la máxima autoridad administrativa.

En ese sentido, el numeral 4.6.2 del lineamiento de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, aprobada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2025-PCM/SIP, se determinan acciones destinadas a fortalecer el Modelo de Integridad en las entidades de la Administración Pública.

En esa misma línea, mediante Resolución Directoral N.°151-2024-MIDAGRI-PEJSIB-DE, de fecha 17 de abril del 2024, con la finalidad de incorporar la función de Integridad, en el marco de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, se delega la función de Integridad en el Director de la Oficina de Administración, ejerciendo el rol de Oficial de Integridad, dentro del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua - PEJSIB.

2.1 MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°030-2002-PCM.
- Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N°28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N°31075 Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- Ley N°29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- Decreto Legislativo N°1327, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Legislativo N°1353, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la regulación de la gestión de intereses.
- Decreto Supremo N°072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N°010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1327, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 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 establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 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.
- Decreto Supremo N°185-2021-PCM, que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.
- 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°001-2022-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°001-2022-PCM/SIP "Lineamientos para asegurar la integridad y

transparencia en las gestiones de intereses y otras actividades a través del registro de visitas en línea y registros de agendas oficiales”.

- Resolución Ministerial N°0088-2020-MINAGRI que aprueba el Código de Ética del Sector de Agricultura y Riego.
- Resolución Ministerial N°0080-2021-MIDAGRI que aprueba el Texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- Resolución Ministerial N°0094-2021-MIDAGRI que aprueba la Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- Resolución Ministerial N°0150-2021-MIDAGRI-DM, que aprueba la Directiva Sectorial No 0005-2021-MIDAGRI-DM, Directiva para la presentación y atención de denuncias por presuntos actos de corrupción otorgamiento de medidas de protección al denunciante y sanción a las denuncias de mala fe”.
- Resolución Ministerial N°339-2022-MIDAGRI, que aprueba el documento denominado “Código de Conducta del Sector Agrario y de Riego”.
- Resolución de Contraloría N°073-2023-CG, modifican la Directiva N°006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado”.
- 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”

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

2.2 PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

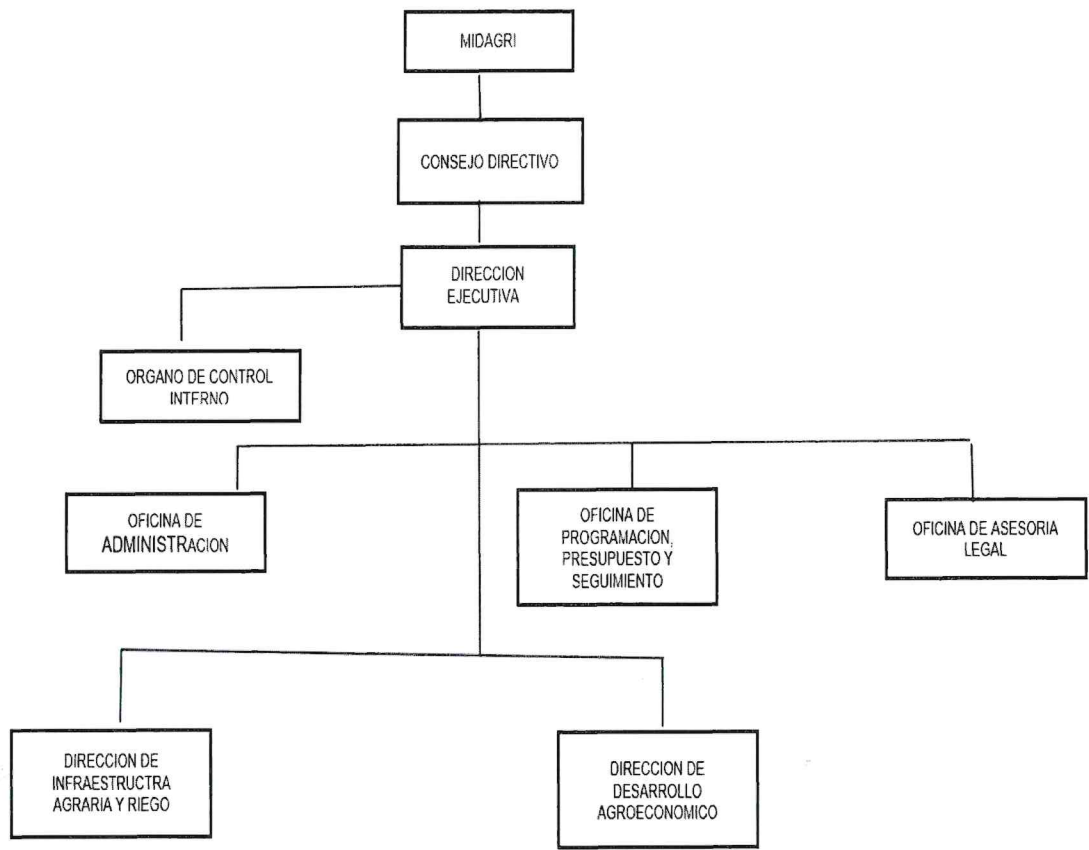
Reseña

El Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, fue creado el 15 de mayo de 1981 mediante D.S. No.019-81-PCM, Unidad Ejecutora birregional que depende del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), desconcentrada, con autonomía técnica, económica, y administrativa, responsable de formular, gestionar, ejecutar y evaluar actividades, proyectos y programas orientados al desarrollo agrario sostenible, en armonía con el medio ambiente, para mejorar la calidad de vida de las familias rurales en las regiones de Amazonas y Cajamarca. Actualmente el ámbito de influencia del Proyecto Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB) considera las provincias de la Región Amazonas (Bagua, Utcubamba, Luya, Bongará, Chachapoyas y Rodríguez de Mendoza) y las provincias de la Región Cajamarca (Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota).

Que mediante el D. S. N° 023-2015-MINAGRI, de fecha 16 de diciembre del 2015, se establece un nuevo ámbito de influencia del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, ampliándose a la Provincia de Chota, siendo su nueva influencia las siguientes provincias y distritos: Provincia de Jaén, San Ignacio, Cutervo y Chota del departamento de Cajamarca, y las Provincias de Bagua, Bongará, Chachapoyas, Luya, Rodríguez de Mendoza y Utcubamba en el departamento de Amazonas.

Organización Institucional

La estructura organizacional del Proyecto Especial Jaén, San Ignacio, Bagua, así como las funciones de cada órgano y unidad orgánica se encuentran reguladas en el Manual de Organización y funciones (MOF), aprobado a través de la Resolución Directoral N°109-2016- MIDAGRI – PEJSIB-DE.



Misión Institucional

Somos una institución pública desconcentrada que depende del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), con autonomía técnica, económica y administrativa, responsable de formular, gestionar, ejecutar y evaluar actividades, proyectos y programas orientados al desarrollo rural integral sostenible, en armonía con el medio ambiente, para mejorar la calidad de vida de las familias rurales en las regiones Cajamarca y Amazonas.

Valores Institucionales

En el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua nos regimos por el Código de Ética del MIDAGRI, donde se establecen los valores institucionales que rigen el buen actuar de los/las servidores/as civiles para lograr el desarrollo institucional del PEJSIB, los cuales son:

✓ **Integridad:**

Conformada por las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; así como el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos.

✓ **Imparcialidad:**

Se refiere a la aplicación, en forma congruente y uniforme, de las normas y políticas establecidas a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias, favoritismo; y brindar un trato equitativo a los miembros, usuarios y demás partes involucradas en el desarrollo del sector agrario.

✓ **Tolerancia:**

Disposición para entender y respetar diferentes culturas, y puntos de vista diferentes de las personas, sea que pertenezcan o no al Sector.

✓ **Cooperación:**

Este valor es expresado en los diversos tipos de alianzas públicos-privadas y formas asociativas, en los planes sectoriales de cadenas productivas y territorios con el fin de lograr economías de escala y sinergias en el sector agrario peruano, como respuesta a los desafíos del mundo globalizado.

✓ **Innovación:**

Para ser competitivo el sector agrario requiere mantener un proceso permanente de innovación enfocado a reducir costos de producción, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener calidad y desarrollar productos con valor agregado.

✓ **Interculturalidad:**

Actuar con respeto, valoración y mutuo aprendizaje de la diversidad cultural de nuestro país.



✓ **Honestidad:**

Actuar con este valor significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.

✓ **Desarrollo:**

Impulsar el crecimiento de los productores agropecuarios, así como la sostenibilidad de los recursos naturales.

2.3 CONCEPTO OPERATIVO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Las políticas 24 y 26 del Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio del 2002, establecen, como Políticas de Estado la afirmación de un Estado eficiente y transparente y la promoción de la ética y la transparencia y la erradicación de la corrupción, respectivamente, correspondiendo al Estado afirmar principios éticos y valores sociales así como la vigilancia ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas para garantizar la institucionalidad de nuestro país; asimismo, constituye elemento ineludible a dichas políticas el destierro de la impunidad, del abuso de poder, de la corrupción y del atropello de los derechos.

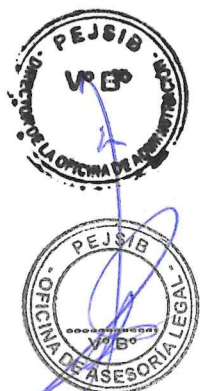
A través de la Directiva N°002-2021-PCM/SIP, la Secretaría de Integridad Pública establece los Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, teniendo como referencia tres etapas debidamente delimitadas:

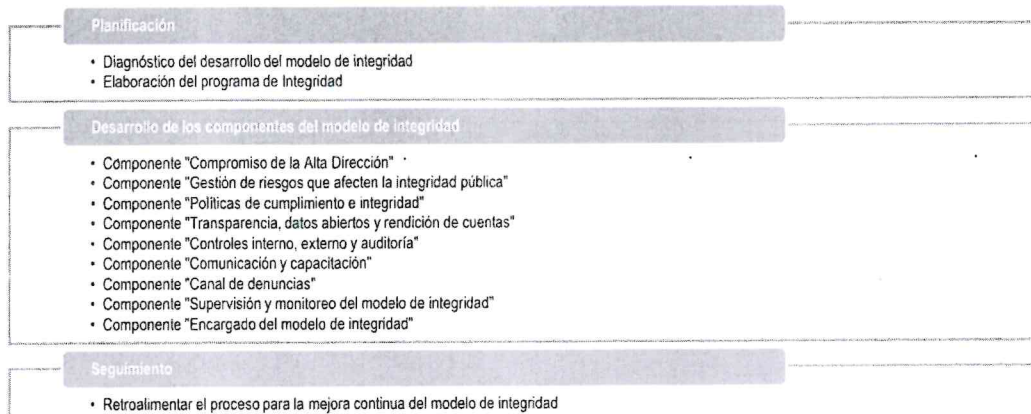
- i) Planificación
- ii) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad
- iii) Seguimiento

Según se puede apreciar en la Imagen N°01, Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad.

Imagen N°01:

Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad





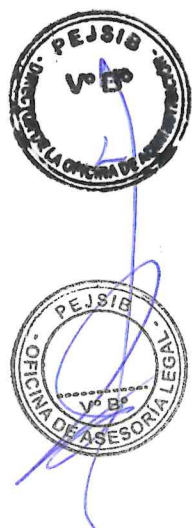
Fuente: Directiva N°002-2021-PCM/SIP

Este programa de Integridad, que forma parte de la etapa de Planificación, contempla la identificación del Diagnóstico del desarrollo del modelo de integridad y las actividades para lograr el cumplimiento de los nueve componentes que forman parte del mencionado modelo, los cuales son:

Tabla N°01:

Descripción de los componentes del Modelo de Integridad

N°	COMPONENTE	ALCANCE CONCEPTUAL
1	Compromiso de la Alta Dirección	Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción 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 sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobretudo, 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 que afecten la integridad pública	La gestión de riesgos supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación
3	Políticas de Integridad	Las Políticas de Integridad de cada entidad debe tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. La política no es un plan ni una estrategia, es más bien una posición de la entidad frente a temas sensibles que en un segundo momento debe



N°	COMPONENTE	ALCANCE CONCEPTUAL
		materializarse en un plan de acción.
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.
5	Controles: interno, externo y auditoría	Fortalecer de manera progresiva y, sujeto a un plan de implementación, la autonomía y funciones de la OCI de la entidad.
6	Comunicación y capacitación	A través de la inducción en integridad a personal entrante, de la capacitación permanente en políticas de integridad, y a los stakeholders en materia de integridad, entre otros.
7	Canal de denuncias	Esto supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (sea trabajador o usuario) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad.
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	Supone la revisión y el monitoreo del cumplimiento de las acciones previstas.
9	Encargado del Modelo de Integridad	Es quien asume el rol de articulador y monitoreo de los componentes que conforman el Modelo de Integridad.

Fuente: Directiva N°002-2021-PCM/SIP (Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción).

La formulación del presente documento se realizó tomando en cuenta la normativa nacional respecto a las acciones necesarias que contribuyan al cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N°092-2017-PCM y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N°044-2018-PCM.

Asimismo, se tomaron en consideración los documentos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, como ente rector de la Política Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción, dispuesto a través de la Directiva N°001-2019-PCM/SIP, "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública", en la que se establece que cada entidad debe implementar la función de integridad y velar por su adecuado cumplimiento, entendiéndose esta función como aquella encargada de asegurar:

Desarrollo de mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad.

La observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública.

2.4 DEFINICIONES OPERATIVAS

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

- ✓ **Código de Conducta del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.** - Adscrito al Sector Agrario y Riego - Documento aprobado, como documento complementario que oriente y coadyuve en materia de integridad pública para la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos hacia la ciudadanía.
- ✓ **Código de Ética del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.** - Documento aprobado mediante Resolución Ministerial N.º0088-2020-MINAGRI, que establece los contenidos fundamentales que direccionan el comportamiento ético en los/las servidores/as civiles del Ministerio de Agricultura y Riego, así mismo a los/las servidores/as civiles del PEJSIB y sirve de guía para el ejercicio de sus funciones, contribuyendo en el cumplimiento de la Misión y los Objetivos Institucionales.
- ✓ **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.
- ✓ **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP).** - Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.
- ✓ **Máxima Autoridad Administrativa.** - Es el servidor civil que forma parte de la Alta Dirección de una entidad y cuya autoridad se encuentra identificada de forma expresa en sus documentos de gestión.



- ✓ **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.
- ✓ **Enfoque de Integridad Pública.** - Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades para prevenir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, aplicando estrategias integrales de intervención.
- ✓ **Función de Integridad.** - Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- ✓ **Cultura de Integridad.** - Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública.
- ✓ **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.



III. DIAGNÓSTICO

De acuerdo a los resultados del “Índice de Capacidad Preventiva (ICP): Estándar de Integridad”, la cual es una herramienta digital implementada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, se puede medir el

avance de las entidades públicas, en la implementación del modelo de integridad; reporta el cumplimiento de la entidad para cerrar la brecha identificada, a diciembre de cada año.

En ese contexto, el servidor designado por la máxima autoridad administrativa para ejercer el rol de Oficial de Integridad dentro del PEJSIB, y acorde a sus funciones de ejecución y coordinación, en la implementación y cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, ha realizado un análisis de los resultados ICP 2024, resultados brindados por la Secretaría de Integridad Pública.

En ese sentido se realizó el diagnóstico del avance de implementación del modelo de integridad correspondiente al periodo 2024, en donde el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua obtuvo en la Etapa I un avance del 99% y en la Etapa II un avance del 92% basada a un total de 42 preguntas.

Tabla N°01: Porcentaje de cumplimiento promedio por componentes (Evaluación 2024 – Etapa I)

	NUMERO	PORCENTAJE
PREGUNTAS RESUELTAS	15.9	99.38%
PREGUNTAS SIN RESOVER	0.1	0.63%
TOTAL	16	100.00%

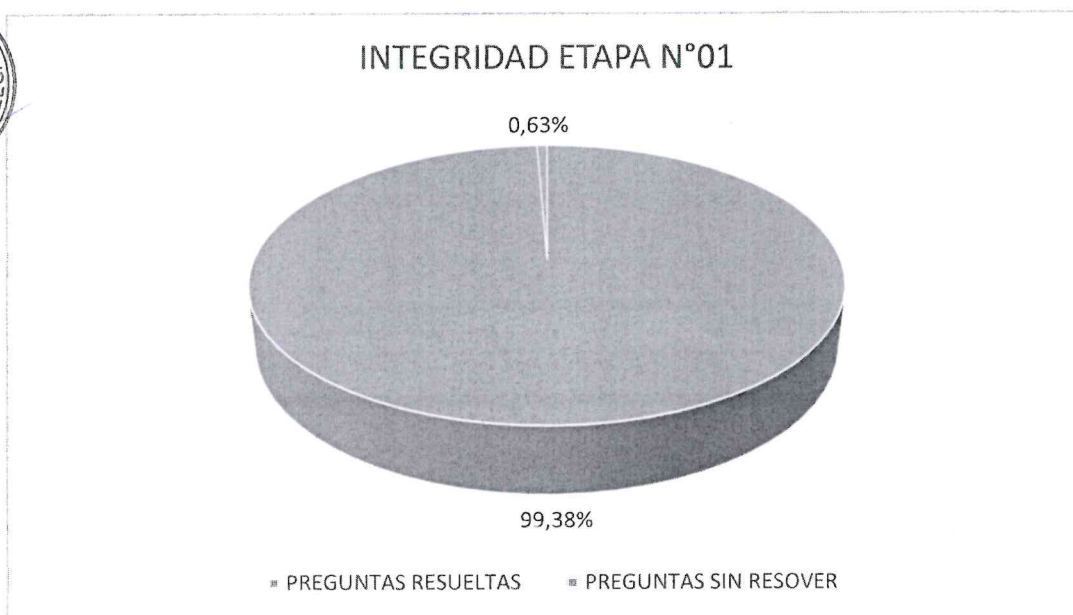


Tabla N°02: Porcentaje de cumplimiento promedio por componentes (Evaluación 2024 – Etapa II)

	NUMERO	PORCENTAJE
PREGUNTAS RESUELTAS	24	92.31%
PREGUNTAS SIN RESOVER	2	7.69%
TOTAL	26	100.00%



Los resultados presentados muestran la evaluación y evolución de las brechas existentes en materia de Integridad, existiendo a la fecha una brecha de 1% en la Etapa I del Modelo de Integridad y de 8% en la etapa II.

El presente Programa de Integridad tiene como objetivo el determinar las actividades para fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), a través de la implementación del Modelo de Integridad, que a partir de la identificación de acciones que por su relevancia deben ser ejecutadas durante el periodo 2025, optimizando la capacidad preventiva del PEJSIB.

IV. OBJETIVO

4.1 Objetivo General

- Promover la integridad y la probidad en el PEJSIB, así como identificar, prevenir y controlar los presuntos actos de corrupción, con el compromiso y la participación de los servidores de la entidad, el sector y de la ciudadanía.

4.2 Objetivos Específicos del Programa

Los objetivos específicos del Programa de Integridad se encuentran orientados a reducir las brechas:

- ✓ Asegurar la Implementación de los 09 componentes del modelo de integridad pública, involucrando a las direcciones, oficinas y a los diferentes servidores públicos del PEJSIB.
- ✓ Establecer acciones y/o actividades para promover la ética e integridad, con la participación efectiva de las direcciones, oficinas y a los diferentes servidores públicos del PEJSIB.
- ✓ Identificar, prevenir y mitigar los riesgos que afectan la Integridad Publica en el PEJSIB.
- ✓ Propiciar el cumplimiento de la Política Nacional de Integridad en el PEJSIB.

V. ALCANCE

El Programa de Integridad del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua (PEJSIB), se emplea como una herramienta para el fortalecimiento de la cultura de integridad, la cual se aplicará a todas las Direcciones y Oficinas, teniendo como periodo de ejecución el año 2025.

VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El servidor designado para ejercer el rol de Oficial de Integridad dentro del PEJSIB, presidido por el Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua, adscrito al MIDAGRI, es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, la cual consiste en asegurar:

- ✓ La implementación del modelo de integridad,

- ✓ El desarrollo de mecanismos dirigidos a promover la integridad
- ✓ La observancia e interiorización de los principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública.

En ese sentido, se encarga de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad, según lo dispuesto en el numeral 4.6.2 de la Directiva N°002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de Integridad en las entidades de la administración pública", que señala entre otras acciones elaborar el programa de integridad que define el curso para cerrar brechas identificadas, según el estado actual de Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

En ese sentido, el servidor designado por la máxima autoridad administrativa dentro del PEJSIB, efectuará el seguimiento a las acciones detalladas en el presente programa de manera mensual a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.



Las acciones que se incluyen en el presente documento deben ser implementadas en cada uno de las direcciones, oficinas y/o áreas responsables del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua.



El seguimiento permanente, monitoreo y evaluación está a cargo del servidor que ejerce el rol de oficial de Integridad en el PEJSIB, la cual, reportará de manera mensual, trimestral y semestral a la Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del MIDAGRI y a la Secretaría de Integridad Pública de la PCM, el cumplimiento de las acciones contempladas, teniendo como plazo el mes de septiembre del presente año.

Para ello, las direcciones, oficinas y/o áreas de la entidad son responsables de la implementación de las acciones del Modelo de Integridad y deberán remitir al oficial de Integridad del PEJSIB de forma mensual y/o en los plazos establecidos las evidencias del avance de las acciones a su cargo en el presente año.

VII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

Acciones programadas del Programa de Integridad 2025.

PROGRAMA DE INTEGRIDAD – PEJSIB 2025

Objetivo : Fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en el Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua adscrito al MIDAGRI, a través de la implementación del Modelo de Integridad, mediante acciones, que, por su relevancia, deben ser ejecutadas durante el periodo 2025, optimizando la capacidad preventiva del PEJSIB.

Actualizado al : Marzo de 2025

ACCIONES PROGRAMADAS									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C1: Compromiso de la Alta Dirección	Incorporación de la función de integridad o Unidad de Integridad	(2) Resolución Directoral	Resolución Directoral	1. Acto resolutivo suscrito por la máxima autoridad administrativa en la que se delegue la función de integridad a la Oficina/Unidad de Recursos Humanos o Administración. 2. Manual de Operaciones, o equivalentes, en los que se visualice la responsabilidad					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - DOAL
	Elaboración del Programa de Integridad 2025	(1) Elaboración del Programa	Resolución Directoral	1. Programa de Integridad. 2. Acto resolutivo de la máxima autoridad administrativa o titular de la entidad que aprueba el Programa de Integridad.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - DOAL



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MIDAGRI 2025

C1: Compromiso de la Alta Dirección	Inclusión del componente de Integridad en el PEI y POI del PEJSIB -2025	(1) Incorporación de materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción	Documento aprobado	PEI y POI aprobados mediante Resolución					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Sostener reuniones de coordinación con las demás oficinas de Integridad Institucional del sector en el periodo 2025	(3) Coordinación e intercambio de opiniones con las demás Oficinas de Integridad	Numero de reuniones y participantes	Actas de reuniones					Oficina de Integridad o la que haga sus veces

ACCIONES PROGRAMADAS

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C2: Gestión de Riesgos	Fortalecimiento de capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública	(4) Capacitaciones en gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Número de reuniones y participantes	Formato 02 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces



C2: Gestión de Riesgos	Asignado el rol conductor, técnico y consultivo a la entidad de los responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública	(1) Comunicar a responsables	Documento interno	Comunicación formal (resolución o documento interno).					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Identificar contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y procesos de soportes requeridos para la entrega de sus productos,	(1) Identificación de los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en todos los procesos misionales y de soporte	Documento interno	Informe de la Oficina de Integridad Institucional que señale el análisis efectuado					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Rol técnico designado
	Asistencia técnica a las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública	(4) Brindar asistencia al rol técnico en gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Numero de reuniones y participantes	Actas de reuniones					Oficina de Integridad o la que haga sus veces



ACCIONES PROGRAMADAS									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C3: Políticas de Integridad	Implementación y uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	(2) Contar con herramientas de integridad	Informe	1. Relación de usuarios designados. 2. Informe de la Oficina de Recursos Humanos en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal. 3. Informe de la Oficina de Logística en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicios.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal	(1) Proceso de contratación más transparentes	Documento aprobado	Formato 4 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Asesoramiento brindado a la máxima autoridad administrativa para el registro y actualización de información en el SIDJI	(12) Asesoramiento permanente	Informes	Informes mensuales que detalle las acciones de asesoramiento de SIDJI					Oficina de Integridad o la que haga sus veces



C3: Políticas de Integridad	Realizar uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal y proveedores de servicios	(12) Seguimiento continuo	Informes	Informe de la Oficina de Recursos Humanos en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal. Informe de la Oficina de Logística en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicios.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces
	Mecanismo para el reconocimiento de la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública	(1) Reconocimiento de la contribución del personal	Resolución Directoral	Acto resolutivo que aprueba el documento que contempla el procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en la función pública.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Código de conducta del PEJSIB	(1) Resolución Directoral	Resolución Directoral	Código de Conducta aprobado mediante resolución					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Mecanismo para verificar la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N°31419 y su reglamento al 2025	(1) Alineamiento de instrumentos de gestión de recursos humanos	Memorando/ Informe	Documento(memorando/informe) de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, indicando que los instrumentos de gestión se encuentran alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento					Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MIDAGRI 2025

C3: Políticas de Integridad	Seguimiento del cumplimiento de las disposiciones específicas establecidas en la Ley N°31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su reglamento	(12) Cumplimiento de las disposiciones específicas establecidas en la Ley N°31564	Informes	Informe mensual, acreditando: i) Que la entidad publicó la lista de sujetos del sector público el primer día hábil del mes ii) Que se incluyó la cláusula de cumplimiento en los contratos correspondientes celebrados durante el mes (contratos de locación de servicios y/o términos de referencia, FAG y PAC) iii) Que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realizó la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades; y iv) La publicación de ex funcionarios en la plataforma de debida diligencia.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces
------------------------------------	---	--	----------	---	--	--	--	--	---

ACCIONES PROGRAMADAS

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C4: Transparencia a datos abiertos y rendición de cuentas	Monitorear mensualmente el Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en nuestra sede, conforme a la Ley N° 28024	(12) Transmitir datos transparentes de la entidad y del Director Ejecutivo	Informe mensual del registro y visitas de la entidad	Informe consolidado que abarque todos los meses del periodo evaluado					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Responsables de la Plataforma de Registro en Línea y Agendas Oficiales



C4: Transparencia a datos abiertos y rendición de cuentas	Monitorear el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente	(4) Atender solicitudes de manera oportuna	Informes	Informe consolidado que abarque todos los meses del periodo evaluado y donde se especifique el porcentaje de solicitudes atendidas dentro del plazo, fuera del plazo y pendientes					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Responsable del acceso a la información pública
	Monitorear de forma trimestral el cumplimiento de la publicación de Información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar	(4) Transmitir datos transparentes de las publicaciones en el PTE	Informe trimestral de la publicación de información de la entidad en el PTE	Informe sobre el monitoreo trimestral del cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces

ACCIONES PROGRAMADAS

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C5: Control interno, externo y auditoría	Verificar el cumplimiento de la presentación de entregables para la implementación del sistema de control interno	(2) Cumplimiento del SCI	Constancias de entregables	Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema de la CGR de presentación de 06 entregables Formato 06 de la Etapa 1					Responsable de SCI



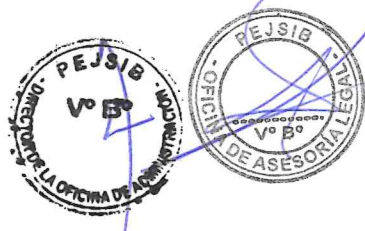
C5: Control interno, externo y auditoria	Realizar el seguimiento del nivel de avance de implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI y el plazo de ejecución	(4) Implementación de recomendaciones de OCI	Informes	Formato 06 de la Etapa 2 Informes bimestrales emitidos por OCI					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Seguimiento de acciones preventivas /correctivas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del control simultaneo	(4) Implementación de las acciones preventivas /correctivas	Informes	Formato 07 de la Etapa 2 e informes de seguimiento, control simultaneo, informes de acciones preventivas adoptadas por la entidad					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Responsable de SCI

ACCIONES PROGRAMADAS

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C6: Comunicación y Capacitación	Desarrollar actividades de capacitación vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares	(4) Contar con contenido de ética e integridad en el proceso de inducción	Documento aprobado	Formato 07 de la Etapa 1					Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces



C6: Comunicación y Capacitación	Añadir acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad	(2) Fortalecer la cultura de integridad institucional	Documento aprobado	Formato 08 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Responsable de Comunicación Interna
	Generar la inclusión de capacitaciones con temática de ética e integridad pública en el PDP del PEJSIB	(2) Capacitaciones con temática de integridad	Numero de capacitaciones ejecutadas	Informe que detalle las capacitaciones ejecutadas, contengan la lista de participantes, y comunicaciones/ invitaciones sobre las capacitaciones					Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces
	Incorpora contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad	(1) Contar con contenido de ética e integridad en el proceso de inducción	Documento aprobado	Mecanismo de inducción aprobado, que abarque contenidos de ética e integridad; y presentación y/o materiales sobre integridad empleados en el proceso de inducción					Oficina de recursos Humanos o la que haga sus veces
	Añadir acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna	(1) Fortalecer la cultura de integridad institucional	Informe	Formato 08 de la Etapa 2 y Plan de Comunicación Interna PEJSIB vigente Documento que aprueba el Plan					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Responsable de Comunicación Interna



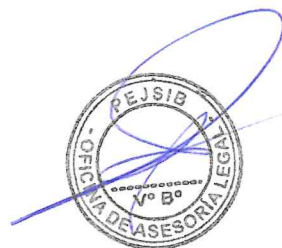
ACCIONES PROGRAMADAS									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C7: Canal de denuncias	Implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano	(1) Contar con herramienta de integridad	Sistemas habilitados	Formato 09 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Realizar acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante al 2025	(1) Dar a conocer la utilidad de la Plataforma	Documento interno	Formato 09 de la Etapa 2					Oficina de Integridad o la que haga sus veces - Imagen institucional
	Implementación de directiva que regula la gestión de denuncias de corrupción y el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	(1) Mejorar la gestión de denuncias	Resolución Directiva	Acto Resolutivo que aprueba la directiva Directiva					Oficina de Integridad o la que haga sus veces



ACCIONES PROGRAMADAS									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C8: Supervisión y monitoreo del modelo de Integridad	Propuesta de mejoras en la forma de incorporación de la función de integridad	(4) Implementar de forma eficiente la función de integridad en la entidad	Informes	Informe de mejora de la incorporación de la función de integridad dirigido a la máxima autoridad administrativa.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Realización de encuesta en materia de integridad pública en la entidad	(3) Conocer la percepción del personal en relación al modelo de integridad	Informes	Informe que adjunta el formulario utilizado, ordenando las preguntas de acuerdo a su tipo: conocimientos, percepción y casos prácticos y/o problemas éticos.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Reporte para evaluar su capacidad operativa correspondiente al año de evaluación	(2) Informar el estado de los recursos de la oficina de integridad o la que haga sus veces	Informe	Informe de Capacidad Operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces correspondiente al año de evaluación.					Oficina de Integridad o la que haga sus veces



ACCIONES PROGRAMADAS									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/Involucrados
C9: Encargado del Modelo de Integridad	Realizar reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año de evaluación	(3) Reuniones de coordinación con temática de integridad	Numero de reuniones de coordinación	Formato 11 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Realizar comunicaciones formales a las distintas áreas de la entidad que es el encargado de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad	(4) Brindar orientación y asistencia	Memorándum y/o correos	Realizar tres (04) comunicaciones formales: memorando múltiple o correo electrónico. Formato 12 de la Etapa 1					Oficina de Integridad o la que haga sus veces





PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MIDAGRI 2025

C9: Encargado del Modelo de Integridad	Asegurar el personal necesario para cubrir las líneas de trabajo prioritarias	(1) Asegurar líneas de trabajo	Recurso humano con que cuenta la Oficina de Integridad o la que haga sus veces	Formato 10 de la Etapa 2					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad	(4) Temas específicos en materia de integridad	Informe Numero de asesoramientos	Informe que detalle la relación de asesorías brindadas					Oficina de Integridad o la que haga sus veces
	Realizar monitoreo del nivel de cumplimiento del Programa de Integridad, dando cuenta mediante reuniones al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa	(2) Cumplimiento con el cronograma del Programa de Integridad	Documento interno	Elaborar dos (02) reportes de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad al 2025					Oficina de Integridad o la que haga sus veces

