PROGRAMA DE
INTEGRIDAD 2025

Elaborado por UFRH

PERÚ | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Llamkasun Perú | Programa de Empleo Temporal

Ponle Punche y generemos todos PERÚ

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN 2

II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD 3

III. DIAGNÓSTICO 4

IV. OBJETIVO 7

V. ALCANCE 7

VI. MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 7

VII. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD 7

I. PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el Programa de Integridad Institucional 2025 (en adelante, “el Programa”), del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, elaborado por la Unidad Funcional de Recursos Humanos, en el marco de las facultades otorgadas mediante Resolución Directoral N.° 108-2024-MTPE/3/24.1.

El Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, en adelante “Llamkasun Perú” es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, depende del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; es una organización sin personería jurídica, que tiene por objetivo generar empleo temporal destinado a la población en edad de trabajar a partir de 18 años, que se encuentre en situación de desempleo, subempleo, en condición de pobreza, pobreza extrema, o que enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencia o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico.

En este marco, Llamkasun Perú reafirma su compromiso con la implementación y fortalecimiento del Modelo de Integridad, promoviendo valores fundamentales como la transparencia, la ética y la prevención de la corrupción. A través de estas acciones, se busca contribuir al fortalecimiento de la confianza ciudadana en las entidades del Estado, garantizando un entorno de trabajo ético y justo para todos los involucrados.

El Modelo de Integridad se encuentra basado en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, titulada “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM. Esta directiva establece orientaciones clave para mejorar la capacidad preventiva y defensiva de las entidades públicas frente a la corrupción y otras prácticas contrarias a la ética.

El Modelo de Integridad comprende nueve componentes que definen el estándar de integridad a nivel nacional, los cuales serán implementados a través de tres etapas fundamentales:

- Planificación
- Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad
- Seguimiento

De acuerdo con la directiva, el órgano encargado de la función de integridad debe elaborar un programa específico que defina acciones concretas para reducir las brechas identificadas, en función del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

En este contexto, el Programa de Integridad Institucional 2025 tiene como principal finalidad contribuir al cumplimiento de los objetivos de “Llamkasun Perú”. A través de la implementación de este programa, se busca integrar valores de **transparencia, ética y responsabilidad** en todas las acciones y decisiones de la entidad, alineando los esfuerzos con el **compromiso social** de **Llamkasun Perú**: generar empleo temporal para los sectores más vulnerables de nuestra población. Este enfoque permitirá promover la integridad dentro de la institución, asegurando que las acciones se realicen bajo los más altos estándares de transparencia y ética, lo que consolidará la confianza pública en la institución y potenciará su impacto positivo en la sociedad.

II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

El Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú" ha incorporado la función de integridad mediante la delegación de funciones a través de la Resolución Directoral N.° 108-2024-MTPE/3/24.1, modalidad que está alineada con el cumplimiento de 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"

Conforme a los dispuesto en el artículo 2 de la Resolución Directoral mencionada, las funciones delegadas se encuentran establecidas en el numeral 8.3.2 de la referida Directiva, las cuales se detallan a continuación:

a) *Conducir la gestión de riesgos que afectan la integridad pública, en coordinación con la máxima autoridad administrativa y los órganos y unidades orgánicas de la entidad;*
b) *Proponer ante la máxima autoridad administrativa de la entidad el programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento;*
c) *Articular con la Secretaría de Integridad Pública la implementación del Modelo de Integridad en su entidad.*
d) *Proponer la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos de la entidad;*
e) *Implementar, conducir y dirigir la estrategia institucional de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento;*
f) *Supervisar el cumplimiento de la normativa vigente de transparencia, gestión de intereses y conflicto de intereses;*
g) *Coordinar con la máxima autoridad administrativa y los demás órganos o unidades orgánicas de la entidad, la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del sistema de control interno;*
h) *Coordinar e implementar el desarrollo de actividades de capacitación en materia de ética pública, transparencia y acceso a la información pública, gestión de intereses, conflicto de intereses, control interno y otras materias vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción;*
i) *Recibir, evaluar y derivar las denuncias que sobre supuestos actos de corrupción se reciban a través de los mecanismos habilitados por la entidad, asegurando la reserva de información cuando corresponda; asimismo, realiza el seguimiento y sistematización de la información relativa a la atención de denuncias.*
j) *Otorgar las medidas de protección al denunciante o testigos cuando corresponda;*
k) *Orientar y asesorar a los servidores civiles sobre dudas, problemas éticos, situaciones de conflicto de interés, así como sobre los canales de denuncias y medidas de protección existentes en la entidad y otros aspectos en materia de integridad;*
l) *Monitorear la implementación del modelo de integridad en la entidad; y,*
m) *Aquellas que por mandato normativo y en razón de la materia o especialidad le sean asignadas.*

III. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros ha diseñado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción con el propósito de medir los avances en la implementación del modelo de integridad de las entidades públicas. Esta herramienta permite evaluar de manera estandarizada la implementación de los nueve (9) componentes del modelo de integridad en las entidades de la administración pública.

La evaluación se realiza conforme a un Estándar de Integridad definido por la SIP, a través de un proceso dividido en cinco (5) etapas, con el objetivo de establecer los estándares de forma periódica y promover una implementación y evaluación progresiva del modelo de integridad en las entidades públicas.

Así, de acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción (Evaluación Anual 2024), LLAMKASUN PERÚ ha logrado un avance del 99% en la Etapa N° 1, un 57% en la Etapa N° 2, quedando pendiente la implementación de la Etapa N° 3.

Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP(*)
0.99	0.57	0	—	—	1.56

(*) 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.

COMPONENTES DEL MODELO	
C1	Compromiso de la Alta Dirección
C2	Gestión de Riesgos
C3	Políticas de Integridad
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas
C5	Control Interno, externo y auditoría
C6	Comunicación y capacitación
C7	Canal de denuncias
C8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad
C9	Encargado del Modelo

A partir de lo señalado, se puede evidenciar que hay diversos componentes que no fueron abordados de manera completa durante el año 2024, especialmente en la Etapa 2. Por ello, se realizará un análisis más detallado de los componentes que no alcanzaron un puntaje óptimo, con el fin de identificar las acciones que faltaron. Ahora, es importante, advertir que en el año 2024 se aprobó la Resolución

de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, la cual contiene una nueva Metodología de determinación del ICP y las nuevas Guías de evaluación del Modelo de Integridad etapas N° 1, 2 y 3.

Con respecto a la evaluación, según lo establecido en el artículo 1° de dicha Resolución, dentro del listado de entidades de la administración pública que fueron evaluadas con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) 2024, a Llamkasun Perú solo le correspondía pasar obligatoriamente la Etapa 1, siendo facultativo pasar a las Etapas 2 y 3. En este contexto, Llamkasun Perú optó por avanzar solo hasta la Etapa 2.

N°	GRUPO	RED DE INTEGRIDAD	ENTIDAD	CON EVALUACIÓN PREVIA AÑO 2023	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3
47	EJECUTIVO	TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	PROGRAMA DE EMPLEO TEMPORAL LLAMKASUN PERÚ	SI	ETAPA 1	FACULTATIVO	FACULTATIVO

Identificación de brechas por etapas:

PRIMERA ETAPA: Cumplimiento normativo e institucional		
N°	Brechas Identificadas	Acciones por adoptar y/o adoptados
1	Atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública.	Cuál es el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado Solicitar a la Unidad Funcional de Administración y Finanzas, que emita un informe mensual en relación al seguimiento y atención de solicitudes de acceso a la información pública

SEGUNDA ETAPA: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad		
N°	Brechas Identificadas	Acciones por adoptar y/o adoptados
1	Ejercer la función de integridad a través de una Oficina de Integridad Institucional o Unidad de Integridad conforme a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP.	Se emitirán informes recomendando la incorporación de la función de integridad a través de la creación de una Unidad de Integridad, cuya materialización deberá efectuarse en el Manual de Operaciones, incorporando las funciones de integridad institucional y considerando en su denominación la referencia a Integridad Institucional
2	Sostener al menos 3 reuniones de coordinación con las demás Oficinas de Integridad Institucional, o las que hagan sus veces, que conforman la Red de Integridad (Sectorial, Regional, Local o Judicial), en donde conste una participación de al menos el 50% de las entidades sujetas a evaluación que conforman la red de integridad.	Se presentarán las comunicaciones de invitación a las reuniones en donde se convoque a todas las Entidades que conforman la Red de Integridad, de acuerdo al rubro de descripción de la guía de evaluación del aspecto evaluado.
3	Identificar durante el primer trimestre los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en todos los procesos misionales y todos procesos de soporte requeridos para la entrega de sus productos, conforme a la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP).	Se identificará los contextos de riesgos en la totalidad de los procesos de soporte y misionales.

4	Brindar asesoramiento permanente a la máxima autoridad administrativa para el registro y actualización de la información en el Sistema de Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflicto de Intereses - SIDJI sobre los sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses - DJI conforme a la Ley N° 31227.	Se Adjuntarán a los informes de validación de la lista de sujetos obligados, todos los documentos que evidencien los requerimientos de actualización a la Dirección Ejecutiva y a la Coordinación Funcional de Abastecimiento.
5	Alinear todos los instrumentos de gestión de recursos humanos (CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda) a la Ley N° 31419 y su Reglamento.	Se alinearán todos los instrumentos de gestión de recursos humanos, de acuerdo con lo establecido en el marco normativo vigente y las disposiciones contenidas en la Ley 31419 y su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N°053-2022-PCM.
6	Cumplir con las disposiciones específicas establecidas en el artículo 8 y numeral 2.4 artículo 2 de la Ley N° 31564 (prevención y/o mitigación de puertas giratorias) y en el artículo 19 y Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2023- PCM.	Los informes de cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 31564, contarán con las evidencias de la implementación mensual referente a la publicación de exfuncionarios en la Plataforma de Debida Diligencia.
7	Cumplir de manera oportuna con la publicación de la información de la entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	Los Informes de monitoreo remitidos a la Máxima autoridad Administrativa, serán copiados al responsable dl Portal de Transparencia Estándar.
8	Implementar y utilizar el Registro de Visitas en Línea - RVL en las sedes institucionales, conforme a la Ley N° 28024.	Tanto en los informes mensuales de monitoreo, como en el formato 05-A se consignarán el número total de Unidades Territoriales de El Programa.
9	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas al menos 2 capacitaciones específicas sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; v) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; v) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública o vi) Género y corrupción.	Se incluirán 2 capacitaciones específicas en integridad en el Plan de Desarrollo de Personas

Sobre la base de las brechas identificadas en la implementación del Modelo de Integridad, así como en el cumplimiento de otras disposiciones, se ha llevado a cabo una evaluación de las acciones necesarias para cerrar dichas brechas y fortalecer el Programa de Integridad de la entidad.

Es importante señalar que, a través de la Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP, se aprobó la versión 2 de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad para la Etapa N° 1. Cabe destacar que esta nueva versión de la Guía no modifica la metodología de evaluación previamente establecida por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM, lo que garantiza que el proceso de evaluación continuará bajo los lineamientos anteriores. No obstante, esta versión se tomará en cuenta al establecer las metas y acciones para el proceso de evaluación del año 2025, con un enfoque específico en el cierre de las brechas identificadas, fortaleciendo así la capacidad preventiva frente a la corrupción y mejorando las acciones de integridad dentro de la organización.

IV. OBJETIVO

El Programa de Integridad 2025 de “Llamkasun Perú” tiene como propósito promover una gestión transparente e íntegra, fortaleciendo una cultura de integridad a través de la implementación del Modelo de Integridad Institucional, en base a un instrumento de planificación con acciones concretas y efectivas, que involucren a las distintas unidades del Programa. Además, busca incorporar los valores de transparencia, ética y responsabilidad en todas las acciones y decisiones, alineando los esfuerzos con el compromiso social de “Llamkasun Perú”, reafirmando estos principios como la base de su gestión.

V. ALCANCE

El Programa de Integridad 2025 de Llamkasun Perú, contiene acciones a desarrollar durante el ejercicio fiscal 2025 y es de obligatorio cumplimiento para los servidores y colaboradores de las unidades del Programa.

VI. MECANISMOS SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones que se incluyen en el presente programa de integridad deben ser ejecutadas por cada una de las unidades del Programa responsables identificadas en la matriz de actividades del “Programa de Integridad 2025 del Programa de Empleo Temporal Llamakasun Perú”, en el marco de sus funciones y/o responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la 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”.

El seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones detalladas en la Matriz de acciones del Programa de Integridad Institucional se realizará de manera coordinada con las unidades del Programa señalados como responsables de su ejecución, en el marco de sus competencias, implementación que deberá ser acreditada a través de los medios de verificación señalados en la citada Matriz.

La periodicidad de los informes de seguimiento de las acciones contempladas en la Matriz de acciones del Programa de Integridad Institucional, serán reportadas a la Dirección ejecutiva del Programa de Empleo Temporal Llamkasun Perú, al finalizar el segundo, tercer y cuarto trimestral.

VII. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El “Programa de Integridad 2025 del Programa de Empleo Temporal Llamakasun Perú” - Año 2025 se desarrolla mediante una Matriz de Acciones del Programa de Integridad 2025, que contiene el detalle de las actividades a ejecutarse en el año, indicando las unidades del Programa responsables, los plazos, indicadores y medios de verificación de cada una de las acciones incluidas.

MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS

COMPONENTE	ACCIONES	META	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	RESPONSABLE	U.O. INVOLUCRADAS
C1 Compromiso de la ALta Dirección	Aprobar el Programa de Integridad 2025	1 Programa de Integridad de la Entidad 2025 Aprobado	Documento Aprobado	Programa de Integridad Acto Resolutivo	1				UFRH DE	UFAJ UFPP
	Participar en reuniones de coordinación con las entidades adscritas al sector Trabajo.	03 reuniones	N° de Reuniones	Actas de reuniones firmadas y documento de invitación	1	1	1		MTPE UFRH	
	Participación de la DE en reuniones de coordinación con las entidades adscritas al sector Trabajo.	02 reuniones	N° de Reuniones	Actas de reuniones firmadas y documento de invitación	1		1		MTPE UFRH DE	
C2 Gestión de Riesgos	**1.** Identificar servidores que participan en las capacitaciones, incluido el Oficial de Integridad y personal de las Unidades. que ejercen Rol Técnico y Rol Conductor. **2.** Gestionar el desarrollo de las capacitaciones en la en la Guía aprobada por la Resolución N°001-2023-PCM/SIP, hasta alcanzar el % requerido.	80% de las Unidades y sus Responsables	Porcentaje de unidades de organización capacitadas	Informe único de capacitación			1		UFRH	
	Identificar los contextos de riesgo en la **totalidad** de los procesos misionales y procesos de soporte requeridos para la entrega de sus productos.	100%	Porcentaje de procesos de soporte y misionales en los que se ha identificado contextos de riesgos que afectan la integridad pública.	Informe único	1				UFRH	Unidades del Programa
	Brindar asistencia técnica a todas las unidades de organización con Rol Técnico en el marco de la gestión de riesgos que afectan la integridad pública.	9 Asistencias Tecnicas	N° de Asistencia	Actas de reuniones firmadas y documento de invitación	9				UFRH	
	Identificar los riesgos que afectan la integridad pública y establecer medidas de prevención y/o mitigación, en el marco de la metodología de la SIP.	80% de los procesos de soporte y misionales	Porcentaje de procesos de soporte y misionales en los que se ha identificado riesgos que afectan la integridad pública.	Informe único	1				UFRH	Unidades del Programa
	Monitorear el cumplimiento a las medidas de prevención y/o mitigación de los riesgos de corrupción	7 Reporte de monitoreo	N° de Reporte de monitoreo	Reporte de monitoreo mensual		3	3	1	UFRH	
C3 Políticas de Integridad	Asesoramiento y monitoreo de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el marco de la Ley N° 31227	12 informes	N° de Informes	Informes mensuales	3	3	3	3	UFRH	UFRH UFAF-CFASG
	Actualizar Código de Conducta	Aprobar la actualizacion del Código de Conducta	Documento Aprobado	Código de Conducta Acto Resolutivo			1		UFRH DE	UFAJ UFPP
	Identificar si los instrumentos de gestión de RH se encuentran alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento.	1 Informe	Informe único	Informe único		1			UFRH	
	Seguimiento al cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación de Conflicto de Intereses y su reglamento.	12 informes	N° de Informes	Informes mensuales	3	3	3	3	UFRH	UFRH UFAF-CFASG
	Seguimiento y monitoreo a los riesgos moderados identificados a partir de la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público	04 informes (01 por trimestre)	Número de informes I	Informes trimestrales	1	1	1	1	UFRH UFAF-CFASG	
	Evaluación de posibles conflictos de intereses en los sujetos obligados a presentar DJI, verificacion aleatoria de los puesto mas sencibles	4 informes (01 por trimestre)	Número de informes	Informes trimestrales	1	1	1	1	UFRH	

MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS

COMPONENTE	ACCIONES	META	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	RESPONSABLE	U.O. INVOLUCRADAS
C4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Monitoreo de la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública, así como de las eventuales apelaciones a las mismas.	04 informes (01 por trimestre)	Número de informes	Informes trimestrales	1	1	1	1	UFAF Unidades del Programa	
	Monitorear el cumplimiento de la publicación de información en el Portal de Transparencia Estándar- PTE	4 informes (01 por trimestre)	Número de informes	Informes trimestrales	1	1	1	1	UFTI	
	Monitoreo de la actualización del Registro de visitas en línea en todas las sedes y el Módulo de Registro de agendas oficiales	12 informes	N° de Informes	Informes mensuales	3	3	3	3	UFRH	UFAF (RESPONSABLE DEL REGISTRO DE VISITAS)
	Determinar o no el universo del total de apelaciones recibidas por la entidad	1 Informe	Informe único	Informe único			1		UFAF	
C5 Control Interno, externo y auditoría	Presentación de los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno	Presentación de 6 entregables	N° de Entregables	Informe único			1		DE UFPP	
	Monitoreo al seguimiento a la implementación de las recomendaciones emitidas por OCI, CGR y Sociedades de auditoría, identificadas en los Informes de Control Posterior	5 informes	N° de Informes	informes	1	1	2	1	DE	
	Monitoreo al seguimiento de la corrección de las situaciones adversas identificadas en los Informes de Control Simultáneo	4 informes (01 por trimestre)	Número de informes I	Informes trimestrales	1	1	1	1	DE	
	Informe de Evaluacion de la Implementación del SCI que estableza el grado de Madurez	1 Informe	Informe único	Informe único			1		DE UFPP	
	Monitoreo al seguimiento de la corrección de las situaciones adversas identificadas en los Informes de Control Simultáneo	4 informes (01 por trimestre)	Número de informes I	Informes trimestrales	1	1	1	1	DE	
C6 Comunicación y capacitación	Desarrollar dos (2) actividades de capacitacióna temas de ética, integridad pública o similares y garantizar la participacion del 10% de servidores	2 Talleres 10% de Servidores	N° de Talleres Porcentaje de servidores capacitados	informes	1	1			UFRH	
	Incorporar tres (3) acciones de capacitación en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP.	Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 aprobado	Documento Aprobado	PDP 2025 Acto Resolutivo	1				UFRH	
	Desarrollar actividades de capacitaciones y/o entrenamientos especializados en materia de Integridad publica para los servidores con capacidad de decisión.	80% de Servidores con capacidad de decisión.	Porcentaje de servidores capacitados	Informe único de capacitación			1		UFRH	
	Desarrollar acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad	2 difusiones internas 2 difusiones externas de manera mensual	N° de difusiones	Reporte		12	12	12	UFRH	
	Incorporar temas de ética e integridad pública en los talleres de inducción	1 Informe	Informe único	Informe único			1		UFRH	
	Incorporar acciones de difusión en materia de Integridad en el Plan de Comunicación Interna	Plan de Comunicación Interna 2025 aprobado	Documento Aprobado	Plan de Comunicación Interna 2025 Acto Resolutivo	1				UFRH DE	

PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Llamkasun Perú | Programa de Empleo Temporal

MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS

COMPONENTE	ACCIONES	META	INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	RESPONSABLE	U.O. INVOLUCRADAS
C7 Canal de denuncias	Desarrollar acciones de difusión interna y externa del Canal de Denuncias y Medidas de Protección al Denunciante.	1 difusiones internas 1 difusiones externas de manera Trimestral	N° de difusiones	Reporte	2	2	2	2	UFRH	
	Implementar un sistema de seguimiento y monitoreo de plazos para la atención oportuna de las denuncias y medidas de protección al denunciante	3 informes Trimestral	Número de informes	Informes		1	1	1	UFRH	
C8 Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Institucionalización y realización de una encuesta en materia de integridad pública	Encuesta Informe Único	N° de Informe	Informe de Resultados		1			UFRH Unidades del Programa	
	Evaluación de la capacidad operativa de la OII	Informe	N° de Informe	Informe único			1		UFRH	
	Implementación de las recomendaciones generadas a partir de la realización de la Encuesta en materia de integridad pública del año anterior	100% de recomendaciones implementadas	% de recomendaciones implementadas	Informe de Resultados			1		UFRH	
C9 Encargado del Modelo	Realizar reuniones de coordinación y articulación sobre implementación del Modelo de Integridad con las unidades de organización	3 Reuniones	N° de Reuniones	Actas de reuniones firmadas y documento de invitación	1	1	1		UFRH Unidades del Programa	
	Comunicar formalmente a todas las unidades de organización que la UFRH brinda orientación y asistencia técnica sobre el Modelo de Integridad	4 comunicaciones	N° de Comunicaciones	Comunicados	1	1	2		UFRH	
	Brindar asesoramiento a los servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad	Informe detallando acciones de asesoramiento	Informe único	Informe único			1		UFRH	Unidades del Programa
	Reportar avances de la implementación del Modelo de Integridad a la Dirección Ejecutiva	3 informes	N° de Informes	Informes		1	1	1	UFRH	
	Implementación de Acciones para mejorar la capacidad operativa	Informe detallando acciones para mejorar la capacidad operativa	Informe único	Informe único			1		UFRH	

PERÚ MTPE

Firmado digitalmente por PINEDO TAFUR Litman FAU 20504007945 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 27.03.2025 10:04:38 -05:00

Ponle Punche y ganamos todos PERÚ