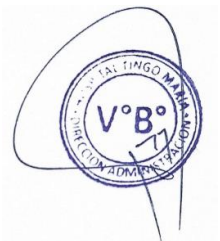


GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO

HOSPITAL DE TINGO MARIA

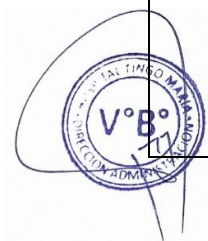


**PROGRAMA DE INTEGRIDAD
DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA
2025**



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA – 2025

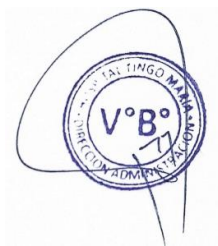
ÍNDICE	N°
I. PRESENTACIÓN.....	03
II. MARCO NORMATIVO.....	05
III. DEFINICIONES OPERATIVAS	07
IV. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD	11
V. COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD	11
VI. DIAGNOSTICO.....	12
VII. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	12
7.1. Objetivo General.....	12
7.2. Objetivos Específicos.....	13
VIII. ALCANCE	13
IX. PROCESO O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACION	13
X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	15
XI. MATRÍZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD PERIODO 2025	17
XII. ANEXO:	
Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital Tingo María - 2025.....	19



I. PRESENTACIÓN:

El presente documento tiene como objetivo principal asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad en el Hospital de Tingo María (HTM), con el fin de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional.

El Programa de Integridad se enmarca en las normas de implementación de la Secretaría de Integridad Pública y busca consolidar acciones de prevención y gestión de riesgos en la lucha contra la corrupción. La elaboración de este programa es el resultado de un esfuerzo conjunto con las unidades de organización del Hospital de Tingo María. El proceso incluyó un trabajo colaborativo entre diversas áreas, identificando las necesidades y desafíos institucionales, y definiendo estrategias para fortalecer la integridad.



El Programa de Integridad se estructura en cinco etapas:

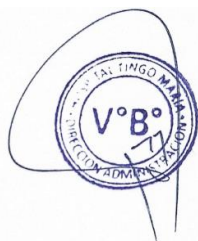
1. **Cumplimiento Normativo e Institucionalización:** Establecimiento de bases normativas y procesos institucionales para la implementación del Modelo de Integridad.
2. **Aplicación e Implementación de Mecanismos y Herramientas de Integridad:** Desarrollo e implementación de mecanismos y herramientas específicas para fortalecer la integridad.
3. **Consolidación:** Reforzamiento de las acciones implementadas y adaptación a nuevos desafíos
4. **Evaluación de Resultados:** Medición de la eficacia de las acciones implementadas.
5. **Evaluación de Impacto:** Análisis a profundidad de los efectos a largo plazo y ajustes necesarios.

Es crucial mencionar que algunas actividades tienen una periodicidad permanente para mantener el estándar de integridad, mientras que otras, como la implementación de plataformas, son de única vez y dan paso a actividades permanentes. Como ejemplos se incluyen la Plataforma de Debida Diligencia para el Sector Público y la Plataforma Única de Denuncias Ciudadanas, ya implementadas.

El Programa de Integridad del Hospital Tingo María, es una herramienta de intervención que contiene las acciones priorizadas orientadas a prevenir y combatir actos de corrupción, los mismos que serán desarrollados durante el año 2025. Este programa es desarrollado y dirigido por quien ejerce la función de integridad dentro de la entidad.

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

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



De conformidad a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas:

- i) Planificación,
- ii) Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad y
- iii) Seguimiento. Asimismo, la mencionada Directiva precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un "Programa de Integridad" que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas.

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

Que, encontrándose en coordinaciones finales para la aprobación de la creación de la "Unidad Funcional de Integridad Institucional del Hospital Tingo María" dependiente de la Dirección Ejecutiva, la que se encargara de ejercer las labores de promoción de la integridad y ética institucional en el ámbito del Hospital Tingo María de la Dirección Regional de Salud de Huánuco del Gobierno Regional de Huánuco; y siendo que, a través de la Resolución Directoral N° 130 -2025-GRH-DRS/HTM, de fecha 01 de abril del 2025, en el artículo primero se resolvió encargar al Jefe de la Oficina de Administración, en adición de sus funciones, el cargo de Oficial de Integridad del Hospital de Tingo María,



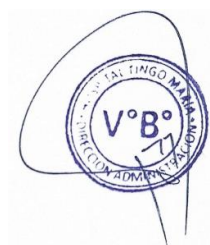
En esta línea de ideas y, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad y la lucha contra la corrupción en el Hospital Tingo María, se viene implementando el Modelo de Integridad, para lo cual la Alta Dirección se encuentra comprometida e involucrada, así como sus Oficinas y Unidades.

II. MARCO NORMATIVO

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

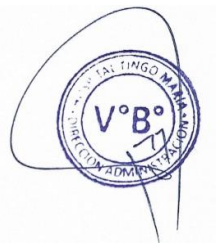
- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 31227 - Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- 2.3. Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- 2.4. Ley N° 30934, Ley que modifica la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso.
- 2.5. Ley N° 29542 - Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.

- 2.6. Ley N° 29976 - Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- 2.7. Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 2.8. Ley N° 28024 - Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y modificatorias.
- 2.9. Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- 2.10. Ley N° 27815 - Ley de Código de Ética de la Función Pública, modificada con la Ley N° 28496.
- 2.11. Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.12. Decreto Legislativo N° 1327 - establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 2.13. Decreto Legislativo N° 1161 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud
- 2.14. Decreto Supremo N° 030-2002-PCM - aprueba el Reglamento Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- 2.15. Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- 2.16. Decreto Supremo N° 002-2020-JUS que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- 2.17. Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 2.18. Decreto Supremo N° 082-2019-EF, que aprueba el TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 2.19. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.20. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 2.21. Decreto Supremo N° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 2.22. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 2.23. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la



Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción

- 2.24. Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe modificado con el Decreto Supremo N° 002-2020-JUS, Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327.
- 2.25. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y la Lucha contra la Corrupción.
- 2.26. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y la Lucha contra la Corrupción.
- 2.27. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.28. 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".
- 2.29. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.
- 2.30. 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".
- 2.31. Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la ley N° 31227, con respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos, modificada con la Resolución de la Contraloría N° 265-2022-CG.



III. DEFINICIONES OPERATIVAS:

Para facilitar la comprensión del Modelo de Integridad del Hospital Tingo María (HTM), se presentan las siguientes definiciones operativas de los componentes y conceptos clave vinculados con la implementación del modelo.

- 3.1) **Código de Ética y Conducta:** Contribuir en la lucha contra la corrupción e infracciones a la Ley del Código de Ética de la función pública en el Hospital San José, a través de la gestión adecuada de las denuncias presentadas por los servidores y la ciudadanía.
- 3.2) **Compromiso de Integridad:** Consciencia de la importancia del rol como servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se comparten las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 3.3) **Conflicto de Intereses:** Tiene lugar en cualquier situación en que un interés interfiere o puede interferir con la capacidad de una persona, organización o institución para actuar de acuerdo con el interés de otra parte, siempre que aquella persona, organización o institución tenga la obligación (legal, convencional, fiduciaria o ética) de actuar de acuerdo con el interés de la otra parte. Un conflicto de interés es una situación generada por la colisión entre las competencias de decisión que tiene un individuo y sus intereses privados. Esta colisión, en muchas ocasiones, afecta a la objetividad de la decisión adoptada. Por lo que, es aquella situación en la que el juicio del individuo- concerniente a su interés primario- y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influidos por un interés secundario de tipo generalmente económico o personal.
- 3.4) **Control Gubernamental:** Sirve al Estado para poder conducir y desarrollar adecuadamente el ejercicio del control gubernamental en forma descentralizada, de allí la importancia del presente documento, cuyo propósito es ofrecer la debida información para que los gobiernos regionales utilicen las herramientas propuestas y pueden supervisar, vigilar, verificar los actos y resultados de su gestión pública, así como atender las denuncias de la ciudadanía relacionadas con las funciones de la 6 administración pública.
- 3.5) **Control Interno:** Protegen a los gobiernos contra el fraude, la Corrupción, el despilfarro y el abuso. Ayudan a los gobiernos a medir la relación calidad-precio, evaluar el riesgo y garantizar el cumplimiento de las leyes, las normas y las políticas. Supone que la entidad cumpla con los requerimientos del control interno, para cautelar la correcta gestión de los recursos públicos; facilite las labores del control gubernamental que realiza la Contraloría General de la República o a través del órgano de control institucional; así como las auditorías en el caso de las



empresas públicas.

- 3.6) **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.
- 3.7) **Denuncia:** Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto de corrupción susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal. Su tramitación es gratuita. La atención de la denuncia constituye en sede administrativa en un acto de administración interna. Su presentación en sede penal no conlleva la participación de quien denuncia como parte procesal, salvo en lo relativo a la calificación o archivo de la denuncia, conforme a lo previsto en el artículo 334 del Código Procesal Penal, aprobado por el Decreto Legislativo Nº 957.
- 3.8) **Ética:** Desempeño de los servidores civiles basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la administración pública.
- 3.9) **Gestión del Conflicto de Intereses:** La Gestión de los conflictos de intereses configuran una situación que puede afectar el buen juicio del servidor, poniendo en riesgo su integridad en la toma de una decisión pública. Frente al conflicto de intereses podrá elegir: evitarlo, es decir, “dar un paso al costado”, o, intencionadamente, dejar que interfiera en la cosa pública. Si elegimos lo segundo: el conflicto de intereses será la “puerta” hacia prácticas cuestionables, inconductas funcionales y posibles casos de corrupción en la Administración Pública.
- 3.10) **Servidores:** los servidores públicos tienen la posibilidad —y el privilegio— de contribuir directamente con la mejora de la calidad de vida de las personas. En el estado lleva consigo esta potencialidad transformadora, en tanto que el servicio público incluye la posibilidad de influir en la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía. Asimismo, las decisiones en el ámbito público pueden generar impactos positivos en la convivencia social, de ahí la necesidad e importancia de reconocer el valor de la función pública.
- 3.11) **Compromiso de la Alta Dirección:** Es el compromiso de la/el titular del pliego de la entidad pública para ejecutar acciones que fortalezcan la función de integridad.
- 3.12) **Gestión de Riesgos que Afecten la Integridad Pública:** Se desarrolla



mediante subcomponentes que previenen los riesgos de corrupción e inconducta funcional.

- 3.13) **Políticas de Integridad:** Son estándares de cumplimiento y responsabilidad para entidades y servidores públicos, alineadas con la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción.
- 3.14) **Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas:** Desarrollado mediante transparencia activa y pasiva, promoviendo la apertura de información y la rendición de cuentas.
- 3.15) **Controles Interno, Externo y Auditoría:** Implementado a través del sistema de control interno y control gubernamental del Órgano de Control Institucional.
- 3.16) **Comunicación y Capacitación:** Orientado a la inducción y capacitación permanente del personal en políticas de integridad, comunicación de políticas, evaluación de clima laboral y satisfacción de las partes interesadas.
- 3.17) **Canal de Denuncias:** Implementa la Plataforma Digital Única de Denuncias al Ciudadano y mecanismos de protección al denunciante.
- 3.18) **Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad:** Desarrollado a través de la evaluación de actividades de los componentes y responsable del uso adecuado del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción.
- 3.19) **Encargado/a del Modelo de Integridad:** Ejerce la función de integridad, coordina los componentes, guía la implementación de normas y herramientas, y resuelve consultas éticas.



Conceptos Clave:

- a. **Integridad Pública:** Actuación coherente con valores y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, orientando el servicio al interés general y generación de valor público.
- b. **Cultura de Integridad Pública:** Expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución, actuando consistentemente con valores y normas para asegurar el interés general y luchar contra la corrupción.
- c. **Enfoque de Integridad Pública:** Enfoque transversal de gestión para evaluar y fortalecer el desempeño ético de servidores y funcionarios públicos, mitigando riesgos éticos.
- d. **Modelo de Integridad:** Conjunto de orientaciones para fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción, organizado en nueve componentes como estándar peruano de integridad.

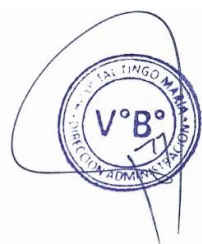
- e. **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Herramienta que mide la adecuación de la entidad al estándar de integridad, evidenciando brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

IV. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

A través de la Resolución Directoral se delegó al jefe de la Oficina de Administración (OGA), el ejercicio de la función de integridad, teniendo este el rol de oficial de integridad, acorde a la Directiva N° 001- 2024-PCM/SIP.

V. COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD:

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



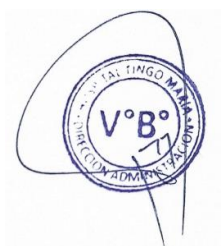
N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
1	Compromiso de la alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
2	Gestión de Riesgos que afecten la integridad	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública Mapa de riesgos y controles
3	Políticas de Integridad	Código Conducta Prevención y mitigación de conflictos de intereses Debida diligencia según las partes interesadas Incentivos y reconocimientos al personal Contratación de personal Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa
5	Control Interno	Implementación del Sistema de Control Interno - SCI
6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos Capacitación permanente en políticas de integridad Comunicación de "Políticas de Integridad" a las partes interesadas
7	Canal de denuncias	Implementación del canal de denuncias
8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad.

9	Encargo de modelo de integridad	Función de acompañamiento
---	---------------------------------	---------------------------

VI. DIAGNOSTICO:

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

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



En ese contexto, se ha procedido a elaborar el "Programa de Integridad del Hospital Tingo María - 2025", el cual detalla las acciones, el plazo y los medios de verificación para cerrar las brechas identificadas en la implementación de cada uno de los componentes del "modelo de integridad", a fin, de mantener actualizado el índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y hacerlo sostenible".

VII. OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

Fortalecer la Prevención y Lucha Contra la Corrupción en el Hospital Tingo María, a través de la implementación del Modelo de Integridad, a partir de la identificación de acciones relevantes, las cuales deben ser ejecutadas durante el período 2025 y, de esta manera, fortalecer la integridad en la Administración Pública.

El objetivo es asegurar la correcta implementación del modelo de integridad, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional en el Hospital Tingo María.

El mismo que será implementado mediante el presente programa de integridad.

7.1) Objetivo General:

Promover y consolidar al Hospital Tingo María, como una entidad íntegra que promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores

garantizando la Lucha contra la Corrupción.

7.2) **Objetivos Específicos:**

- Fortalecer la Implementación de la Integridad Pública como parte de las actividades operativas.
- Mitigar los riesgos que afectan la Implementación de la Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- Promover el cumplimiento de la Política de Integridad Pública.
- Garantizar la fiabilidad y oportunidad de la información pública.
- Impulsar las acciones relacionadas con la Política de Integridad.
- Garantizar la implementación de los componentes del modelo de Integridad Pública.

VIII. ALCANCE

El programa de Integridad contiene acciones a desarrollar en el presente año 2025, lo comprendido entre el periodo del 01 de abril del año 2025 al 31 de diciembre y son de obligatorio cumplimiento.



Periodo de evaluación	Reporte	Plazo
abril-junio	Reporte 2do trimestre	Hasta 10 de julio de 2025
julio-septiembre	Reporte 3er trimestre	Hasta 10 de octubre de 2025
octubre-diciembre	Reporte 4to trimestre y anual	Hasta 10 de enero de 2026

IX. PROCESO O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

El Hospital Tingo María ha establecido un enfoque colaborativo y estructurado para la implementación del Programa de Integridad. Aquí se presenta una descripción del equipo de trabajo y el proceso de implementación:

1. Unidad Funcional de Integridad:

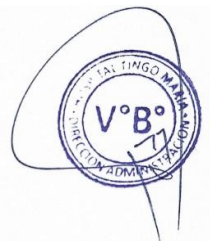
- La Unidad Funcional de Integridad está liderada por la Dirección Ejecutiva y compuesta por personal de la Oficina de Planeamiento, Oficina de Control Interno y la Unidad de Recursos Humanos.
- Asesores y analistas de la Oficina de Administración aportan su experiencia y

conocimientos específicos para la ejecución efectiva del programa.

- Roles:
 - ✓ La Oficina de Planeamiento se encarga de la planificación estratégica
 - ✓ La Oficina de Control Interno su función es coordinar y desarrollar de manera técnica el programa.
 - ✓ Recursos Humanos contribuye con la gestión del talento y la capacitación del personal en temas de integridad.
 - ✓ Asesores y analistas desempeñan funciones específicas relacionadas con la implementación y seguimiento del programa.

2. Apoyo de todas las unidades de organización:

- Todas las unidades de organización dentro de la entidad brindan apoyo directo a la implementación del programa.
- Cada unidad tiene roles y responsabilidades específicos asignados según las actividades establecidas en la matriz del programa.
- La colaboración entre las unidades es esencial para garantizar una implementación integral y efectiva.



3. Roles y Coordinación:

- La Oficina de Administración lidera y coordina las actividades de la Unidad Funcional de Integridad, a través de su coordinador.
- Cada unidad de organización designa un responsable para coordinar y supervisar la ejecución de las actividades asignadas.
- Se establece un esquema de trabajo claro para la comunicación y coordinación entre la Unidad Funcional de Integridad y las unidades de organización.

4. Proceso de Implementación:

- La implementación se basa en la matriz de actividades anexa al programa, donde cada actividad está asignada a una unidad específica.
- Se realizan reuniones periódicas para evaluar el progreso, abordar desafíos y ajustar estrategias según sea necesario.
- La comunicación constante y la retroalimentación son fundamentales para asegurar la alineación y la adaptabilidad del programa.

Este enfoque integrado y colaborativo asegura que todas las áreas de la entidad estén comprometidas y contribuyan activamente al éxito del Programa de Integridad.

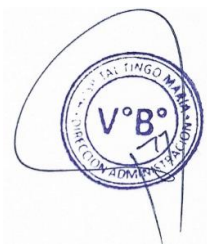
X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

La Oficina de Administración es el órgano encargado de supervisar, implementar y realizar el seguimiento del Modelo de Integridad. En ese sentido, la Oficina de Administración efectúa el seguimiento a las acciones del presente programa mediante informes periódicos de acuerdo con el siguiente detalle:

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

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

La evaluación al cierre del mencionado periodo, será realizada por el órgano que ejerce la función de integridad; asimismo los responsables del programa de Integridad del Hospital Tingo María - 2025, quienes realizan la verificación correspondiente a través de los medios señalados en la Matriz de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación que se adjunta en el presente documento.



1. Frecuencia de Monitoreo:

- El seguimiento del Programa de Integridad se realiza de manera continua a lo largo del año.
- Se lleva a cabo mediante evaluaciones sistemáticas y periódicas para garantizar una supervisión constante.

2. Unidad Encargada del Monitoreo:

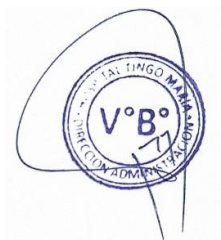
- La Unidad Funcional de Integridad y la Dirección Ejecutiva son las instancias encargadas del monitoreo.
- Ambas unidades trabajan en colaboración para realizar revisiones exhaustivas de las actividades implementadas por las unidades de organización.

3. Responsabilidades de la Unidad Funcional de Integridad y Dirección General:

- La Unidad Funcional de Integridad y la Dirección Ejecutiva llevan a cabo evaluaciones sistemáticas y monitoreo continuo de las actividades del programa.
- Identifican brechas, oportunidades de mejora y áreas que requieren atención especial.
- Emplean mecanismos de retroalimentación para ofrecer recomendaciones a las unidades de organización y responsables de la ejecución.

4. Retroalimentación y Recomendaciones:

- La retroalimentación se realiza de manera regular a través de informes detallados.
- Se proporcionan recomendaciones específicas para abordar brechas identificadas y fortalecer la implementación del programa.
- El objetivo es elevar los niveles de aplicación de los estándares y fomentar una cultura de integridad en toda la entidad.



5. Plazos de Evaluación:

- Las evaluaciones se llevan a cabo en intervalos regulares, asegurando cobertura durante todo el año.
- Los plazos específicos de evaluación se establecen en función de la naturaleza de las actividades y la matriz del programa.

6. Mejora Continua:

- Se promueve una cultura de mejora continua, donde las recomendaciones y retroalimentación contribuyen a la evolución y optimización del Programa de Integridad.
- Los resultados de las evaluaciones informan ajustes estratégicos y acciones

correctivas.

Este enfoque de seguimiento y monitoreo garantiza una implementación efectiva y adaptable del Programa de Integridad, facilitando la mejora continua y el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.

XI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD PERIODO 2025:

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

En ese contexto, la implementación del "Modelo de Integridad" se presentan en la Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital Tingo María - 2025, el cual detalla las acciones a implementarse en el año 2025, los plazos de implementación, los indicadores, los medios de verificación de cumplimiento y, las unidades de organización responsables de la implementación de las acciones programadas. (Ver anexo: matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Hospital Tingo María 2025).

Componente I: Compromiso de la Alta Dirección

1. Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad

Componente II: Gestión de riesgos que afecten la integridad

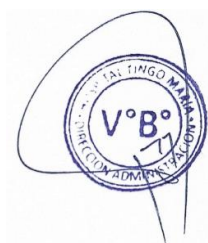
1. Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública

Componente III: Políticas de integridad

1. Código Conducta
2. Prevención y mitigación de conflictos de intereses.
3. Debida diligencia según las partes interesadas.
4. Incentivos y reconocimientos al personal
5. Contratación de personal
6. Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional.

Componente IV: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas.

1. Transparencia activa.



Componente V: Control interno

1. Implementación del Sistema de control interno.

Componente VI: Comunicación y capacitación

1. Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
2. Capacitación permanente en políticas de integridad
3. Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas

Componente VII: Canal de denuncias

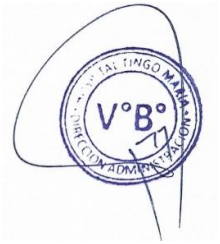
1. Implementación del canal de denuncias

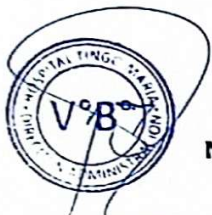
Componente VIII: Supervisión y monitoreo del modelo de integridad

2. Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad

Componente IX: Encargado del modelo de integridad

1. Función de acompañamiento



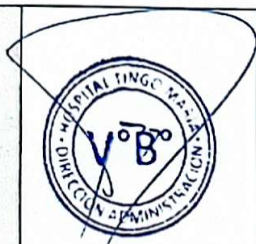


XII. ANEXO:

MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2025.

Ítem	Componente	Subcomponente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	Plazo para implementación / trimestre				Unidad de Organización Responsable (U.O)
							1°	2°	3°	4°	
1	COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCION	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad	Creación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, dependiente de la Dirección Ejecutiva, que contribuye en la implementación del Modelo de Integridad	Documento que lo aprueba	Contenido publicado	Resolución Directoral que crea a la UFII		X			UFII
			Elaborar el "Programa de Integridad de Hospital de Tingo María 2025".	Documento que lo aprueba	Contenido publicado	Resolución Directoral que aprueba el Programa de Integridad en el Hospital Tingo María 2025		X			UFII
			Disponer acciones de difusión interna y externa sobre la implementación del modelo de integridad y de las funciones de la Unidad de Integridad	Difusión Trimestral	Contenido publicado	Contenido de difusión interna y externa sobre el Modelo de Integridad en el Hospital Tingo María (periódico mural, pagina web, grupos de WhatsApp y otros)		X	X	X	UFII/UP/UADI/Responsable de Portal de Transparencia Estándar y Responsable de la Plataforma Digital Única del Estado Peruano
			Realizar reuniones de coordinación con la Dirección para poner en conocimiento sobre la implementación del Modelo de Integridad	Reuniones realizadas	Numero de reuniones sostenidas	Informe emitido o actas de las reuniones sostenidas con la Máxima Autoridad Administrativa		X	X	X	UFII y Oficina de Control Interno
			Disponer acciones de difusión de la Política Institucional, Misión y Valores del Hospital de Tingo María, los cuales incluyen la Integridad.	Difusión en la página del Hospital de Tingo María.	Contenido publicado	Contenido difundido en la página Web del Hospital de Tingo María		X	X	X	UFII/ Responsable de Portal de Transparencia Estándar y Responsable de la Plataforma Digital Única del Estado Peruano /Responsable de Imagen Institucional
2	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	Evaluación y presentación de una relación de los riesgos de corrupción y/o conducta funcional identificada en procesos misionales y de soporte en productos priorizados por la entidad	Identificar riesgos en procesos misionales y de soporte	Número de documentos emitidos	Informe de relación de riesgos en procesos misionales y de soporte			X	X	Misionales: DE Soporte: OA-OCI
			Seguimiento y monitoreo	Matriz de riesgos de	Documentos	Matriz aprobada que identifique				X	UFII - Oficina de Control

3 POLITICA DE INTEGRIDAD			de las medidas de control identificadas en la matriz de riesgos de corrupción, prevención y mitigación.	corrupción y mecanismos de prevención y mitigación, vigente.	emitidos	los riesgos de corrupción y mecanismos de prevención y mitigación.					Interno
		Código de Conducta	Difusión del Código de Conducta	Implementación y conocimiento del código de conducta por parte del personal	Difusión plataforma electrónica	Informe de acciones adoptadas			X	X	Unidad de Personal – Responsable de Portal de Transparencia Estándar y Responsable de la Plataforma Digital Única del Estado Peruano
		Prevención y de mitigación conflictos de intereses	Coordinación, monitoreo y evaluación a la lista de sujetos obligados de la entidad a presentar la Declaración Jurada de Intereses.	Lista o relación de sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses, actualizada	Número de reportes con la lista de sujetos obligados.	1. Reporte que contenga la relación de informes / comunicaciones validando los cambios a la lista de sujetos obligados. 2. Relación de la lista de sujetos obligados, en las fechas siguientes: - Primer reporte: 15/08/2025 - Segundo reporte: 17/11/2025			X	X	OA/UFI
			Charla/taller/curso o capacitaciones a funcionarios y servidores de la entidad en temas relacionados con la prevención y mitigación de conflictos de intereses y/o en materia de integridad pública.	Capacitación en materia de conflicto de intereses y/o materia de integridad pública	Capacitaciones efectuadas	Informe precisando, fecha, hora, temática, lugar (físico/virtual) y Anexos (Comunicación/Invitación, PPT y/o lista de participantes).			X		UFII – UADI – Oficina de Control Interno
			Comunicación sobre la implementación del canal de orientación y consultas frente a conflictos de intereses y problemas éticos.	Comunicaciones sobre el canal de orientación y consultas.	Número de comunicaciones implementadas	Memorando múltiple, o, correo institucional, o, afiche remitidos a los servidores de la entidad informando la implementación del canal de orientación y consultas.			X	X	UFII – Oficina de Control Interno
			Coordinación y verificación de cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones especificadas en la Ley N° 31564 y su Reglamento.	02 Informes parciales y 01 informe final de "Verificación de cumplimiento de disposiciones en la Ley N° 31564 y su Reglamento".	Informe emitido	1. Dos (2) Informes parciales 2. Un (1) Informe final			X	X	Unidad de Personal – Unidad de Logística.
			Coordinación sobre el procedimiento institucionalizado (lineamiento, directiva u otro) de reconocimiento al personal por sus valores	Un procedimiento institucional que incluye criterios de evaluación y periodicidad de reconocimiento.	Un documento aprobado (Directiva o Lineamiento).	Directiva o Lineamiento a			X		Oficina de Planeamiento y Presupuesto

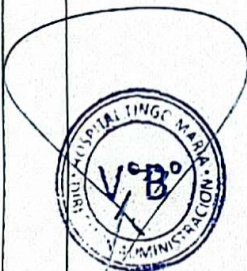


	relacionados con la Integridad.								
	Coordinación y supervisión a los criterios de transparencia e integridad en los procedimientos de selección y contratación de personal en la entidad.	Un documento que regule mecanismos para promover/valorar la integridad en el proceso de contratación del personal.	Un dispositivo que regule y valore la integridad en el proceso de contratación del personal	Dispositivo normativo que regule y asegure los procesos de contratación del personal, considerando criterios de transparencia e integridad. Tener en cuenta los criterios establecidos en la Guía I			X		Unidad de Personal
	Presentación de un informe/reporte sobre el uso de la Plataforma de Debida Diligencia de los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción.	Los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción son consultados a través de la Plataforma de Debida Diligencia	Informe emitido	Informe/Reporte sobre el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción consultados en la Plataforma de Debida Diligencia			X	X	Unidad de Personal
	Elaboración de documentos dirigido a la máxima autoridad administrativa de la entidad, adjuntando el reporte mensual de verificación del registro y actualización de las DJI de los sujetos obligados.	Los sujetos obligados cumplen con presentar las DJI.	Número de documentos reportados.	Acreditar memorandos con los reportes de seguimiento			X	X	UFII Oficina de Control Interno
Debida diligencia según las partes interesadas	Presentación de una comunicación indicando que se ha aplicado la normativa para todos los cargos que precisa la Ley N° 31419.	Cautelar el cumplimiento de la Ley N° 31419 y su Reglamento para todos los cargos de confianza y de libre designación.	Número de documentos emitidos	Presentación de un (1) memorando/informe indicando que se ha aplicado la normativa para todos los cargos de confianza y de libre designación.			X	X	Unidad de Personal
Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional	Informe de verificación que se ha incorporado la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicios.	Dos informes de los servicios menores a 8 UIT	Número de informes presentados	Dos (2) informes: 1. Primer informe entregado el 30 de julio producto de una muestra aleatoria de enero a junio de las órdenes de servicios. 2. Segundo informe entregado el 31 de octubre producto de una muestra aleatoria de julio a octubre, de las órdenes de servicios. En ambos casos, se adjuntan copia de 3 órdenes de servicio menores a 8 UIT, en los que se verifique la inclusión de la cláusula anticorrupción.			X	X	Unidad de Logística



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

5	CONTROL ES INTERNO.	Implementación del Sistema de control interno	Presentación oportuna de entregables para la implementación del SCI en el aplicativo de la CGR.	Presentación de 07 entregables	Número de constancias emitidas	Siete (07) Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema del Aplicativo de la CGR. El tipo de los reportes entregables se detalla en la Guía 1		X	X	X	GGR-UFII
6	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	Información sobre el desarrollo de inducción de los siguientes contenidos: La Función Pública y la Entidad; Integridad Pública; Corrupción, El Rol de la Oficina de Integridad Institucional en la Entidad, aplicado al personal que ingresa a la entidad	Comunicaciones informando el desarrollo del proceso de inducción al personal	Número de documentos presentados	1. Informe y/o Memorandum que precise la incorporación de contenidos sobre Ética e Integridad Pública en el proceso de inducción. Debe anexar el listado de participantes y de no haber ingresado nuevo personal deberá consignarlo en su comunicación. 2. En anexo deberá presentar: el PPT empleado, relación de trabajadores que han pasado por el proceso de inducción y listado de participantes hasta la fecha de reporte		X		X	Unidad de Personal
		Capacitación permanente en políticas de integridad	Programación y desarrollo de capacitaciones al personal de la entidad.	Capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública; o Gestión de conflictos de intereses; • Toma de decisiones éticas; • Gestión de intereses; • Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno; • Gestión de riesgos, programado en el PDP 2025	Reporte de ejecución con listado de participantes	PDP 2025 del Hospital Tingo María aprobado, con dos (2) capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública; y Gestión de conflictos de intereses; o Toma de decisiones éticas; o Gestión de intereses; o Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno; o Gestión de riesgos.			X		Unidad de Personal
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Coordinación para desarrollar acciones de difusión y promoción orientados a generar una cultura de Integridad, a través de medios físicos y/o virtuales internos, a través de Correos electrónicos, Afiches, Planes de difusión, Intranet o espacio	Actividades de difusión interna en la entidad	Número de medios físicos y/o virtuales difundidos	Acreditar seis actividades de difusión			X	X	Gestión de la Calidad



7	CANAL DE DENUNCIAS	Implementación del Canal de Denuncias	equivalente Difusión y comunicación interna y externa sobre el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales.	Dos comunicaciones internas y externas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano	Número de comunicaciones implementadas	Un (1) informe simple que contiene las comunicaciones internas y externas efectuadas: - Difusiones internas: Correos institucionales dirigidos a funcionarios y servidores. Fotografías de afiches en áreas de tránsito de la entidad. Intranet, captura de fondos de pantalla de equipos informáticos. - Difusiones externas: Publicación en redes sociales. Difusión en página institucional. Fotografías de afiches en lugares de atención al público.	X		X	Unidad de Gestión de la Calidad
8	SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO INTEGRIDAD	Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad	Elaboración de reportes de seguimiento y monitoreo sobre la implementación del Modelo de Integridad del Hospital Tingo María.	Dos (02) reportes de seguimiento y monitoreo, elaborados de manera trimestral	Número de reportes emitidos	Dos (2) reportes de seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad del Hospital Tingo María; emitidos en los plazos siguientes: Primer reporte: primeros 15 días de julio y comprende las acciones de enero a junio Segundo reporte: primeros 15 días de noviembre y comprende las acciones de julio a octubre.		X	X	UFII
			Elaboración del informe de capacidad operativa de la UFII, instancia que ejerce la función de integridad en el Hospital Tingo María.	Un (01) informe de capacidad operativa de la UFII presentado a la máxima autoridad administrativa	Número de documentos emitidos	1. El informe de capacidad operativa de la UFII, dando cuenta de los recursos (humanos, financieros y logísticos) y caracterización de la entidad, teniendo en cuenta las pautas de la SIP para la elaboración del informe.			X	UFII
			Comunicaciones dirigidas a las áreas que tienen funciones - responsabilidades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	Dos (02) o más comunicaciones emitidas	Número de documentos emitidos	Dos comunicaciones de manera anticipada al seguimiento del Modelo de Integridad (Correos electrónico o memorandos). • Temática sugerida: Ejecución actividades del Programa de Integridad. Actualización del Portal de Transparencia Estándar. • Actualización del Registro de Visitas en Línea. • Inclusión de la cláusula	X	X	X	UFII



						anticorrupción. • Actualización de las Agendas Oficiales.					
9	ENCARGO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Función de acompañamiento	Coordinación y seguimiento a la implementación del Modelo de Integridad por las Unidades Orgánicas involucradas.	Reuniones de seguimiento a la implementación de acciones del Modelo de Integridad.	Número de reuniones desarrolladas.	Actas de reuniones presenciales o virtuales especificando: • Fecha de la reunión. • Los participantes. • Los objetivos de la reunión. • Acuerdos de la reunión. • Conclusiones o recomendaciones, de corresponder.		X	X	X	UFII

