



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas -DEVIDA



DEVIDA

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2025

**COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y
VIDA SIN DROGAS – DEVIDA**

**Unidad Funcional de Integridad Institucional
Gerencia General**

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL 2025 DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD
- III. MARCO NORMATIVO
- IV. MARCO ESTRATÉGICO
- V. DEFINICIONES OPERATIVAS
- VI. DIAGNÓSTICO
- VII. OBJETIVO
- VIII. ALCANCE
- IX. MECANISMO DE SEGUIMIENTO
- X. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO
- XI. ANEXO

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA – 2025

I. PRESENTACIÓN

La Comisión de Lucha Contra el Consumo de Drogas – CONTRADROGAS se creó como el ente rector encargado de diseñar, coordinar y ejecutar de manera integral las acciones de prevención y rehabilitación del consumo de drogas, mediante el Decreto Legislativo N° 824 de 24 de abril de 1996, Ley de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas.

La Ley N° 27629 de 10 de enero de 2002 amplió su ámbito de acción, al regular su atribución para diseñar y conducir la Política Nacional de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y el consumo ilegal de drogas tóxicas, y a su vez, dispuso el cambio de nombre de la entidad, lo cual fue formalizado mediante Decreto Supremo N° 032-2002-PCM de 11 de mayo de 2002, a partir de cuya vigencia se cambió la denominación de CONTRADROGAS por la denominación actual de Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA.

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, es un organismo público adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), encargado del diseño y conducción de la Política Nacional de lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y sus delitos conexos, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1241, modificado por el Decreto Legislativo N° 1592, mediante el cual se fortalece la lucha contra el tráfico ilícito de drogas (TID), en sus diversas manifestaciones, a través de la prevención, control e investigación de la comisión del precitado delito, así como la reducción de los cultivos ilegales de hoja de coca.

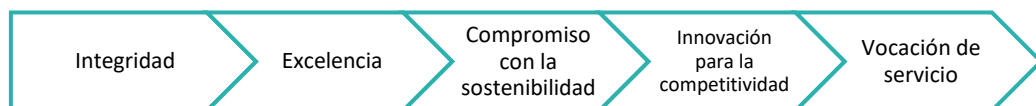
Su misión institucional es: *“Diseñar, conducir e implementar la política nacional y estrategias para el control de las drogas, articulando a las entidades públicas, privadas, comunidad internacional y población en general, reduciendo los impactos de la oferta y demanda de drogas, de manera efectiva y sostenible”.*

Asimismo, conforme al artículo 4 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de DEVIDA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 047-2014-PCM, de 5 de julio de 2014, la entidad tiene las siguientes funciones generales:

- a) Diseñar la Política Nacional de carácter Multisectorial de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y el Consumo de Drogas, promoviendo el desarrollo integral y sostenible de las zonas cocaleras del país, en coordinación con los Sectores competentes, tomando en consideración las Políticas Sectoriales vigentes, así como conducir el proceso de su implementación.
- b) Elaborar los Programas que conforman la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas, en coordinación con las entidades del Estado que participan en la implementación de dicha Estrategia. Coordinar el proceso de diseño, elaboración y evaluación de los planes operativos anuales de dichos Programas.

- c) Dirigir y coordinar el proceso de monitoreo de los Planes Operativos anuales, promoviendo, según sea el caso, la aplicación de las medidas correctivas necesarias para alcanzar los resultados esperados.
- d) Conducir el proceso de evaluación de los resultados de los Planes Operativos anuales y su incidencia en la implementación de los Programas que conforman la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas.
- e) Apoyar el desarrollo de capacidades en los Gobiernos Regionales y Locales para la Lucha Contra las Drogas.
- f) Gestionar la asignación presupuestaria para la ejecución de los Planes Operativos, en el marco de la normatividad vigente.
- g) Promover la inversión privada en favor de la ejecución de las actividades y proyectos de inversión pública o privados con contenidos en los Planes Operativos.
- h) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, convocar, coordinar y negociar con la Comunidad Internacional el apoyo que requiere el Perú para implementar la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas.
- i) Coordinar con el Ministerio de Relaciones Exteriores las acciones de la política exterior del Perú en lo que respecta al problema mundial de las drogas, en el marco de sus competencias.
- j) Brindar asistencia a las zonas afectadas por las acciones de erradicación de cultivos ilegales de coca, mediante la distribución de insumos y bienes que se requieran para el desarrollo de actividades de apoyo inmediato.
- k) Formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión pública en el marco de la Estrategia Nacional de Lucha Contra las Drogas, considerando los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad.
- l) Realizar el monitoreo y verificación del cumplimiento de las metas programadas de las actividades, productos y proyectos de inversión pública correspondientes a los programas presupuestales a cargo de la Entidad, y aquellos cuyas metas contribuyan al logro de la Política Multisectorial de Lucha Contra las Drogas, en el marco de sus competencias.
- m) Las demás funciones que se le asigne por ley.

Por otro lado, el Código de Ética y Conducta de DEVIDA, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000052-2020-DV-PE, del 25 de junio de 2020, estableció los valores institucionales de la entidad, los cuales son:



En ese contexto, DEVIDA se encuentra comprometida con la implementación del Modelo de Integridad, y el fortalecimiento de la capacidad preventiva y de respuesta frente a la corrupción, para lo cual se ha elaborado el presente Programa de Integridad en base a las pautas generales establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, a fin de coadyuvar al cumplimiento ético, transparente y eficiente de la misión institucional.

II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA en primera instancia delegó la función de integridad en el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos mediante Resolución de Gerencia General N° 031-2020-DV-GG, de 12 de febrero de 2020. Posteriormente, la entidad dispuso la creación de una Unidad Funcional de Integridad Institucional, mediante Resolución de Gerencia General N° 000046-2024-DV-GG, de 02 de abril de 2024.¹

La Unidad Funcional de Integridad Institucional es una unidad de administración interna, dependiente de la Gerencia General, encargada de promover y desarrollar acciones que fortalezcan la integridad y la honestidad en el comportamiento del personal de la institución, así como de detectar riesgos de corrupción a efectos de proponer mejorar en los controles de los procesos institucionales. Conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Resolución de Gerencia General N° 000046-2024-DV-GG, son funciones de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, las siguientes:

- a) Recibir, trasladar, realizar el seguimiento y sistematización de las denuncias por actos de corrupción; así como, de las solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción, según corresponda.
- b) Evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y, en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda.
- c) Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
- d) Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente, al Órgano de Control Institucional o al Procurador Público, de ameritarlo.
- e) Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.
- f) Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.
- g) Apoyar a la máxima autoridad administrativa en la implementación del Sistema de Control Interno; así como a los órganos y unidades orgánicas en la identificación y gestión de riesgos de corrupción.
- h) 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.
- i) Proponer ante la máxima autoridad administrativa de la entidad el programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento.
- j) Articular con la Secretaría de Integridad Pública la implementación del Modelo de Integridad en su entidad.

¹ Modalidad de incorporación de la función de integridad descrita en el numeral 7.3.2 de 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", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, de 29 de febrero de 2024.

- k) Proponer la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos de la entidad.
- l) Implementar, conducir y dirigir la estrategia institucional de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento.
- m) Supervisar el cumplimiento de la normativa vigente de transparencia, gestión de intereses y conflicto de intereses.
- n) 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.
- o) 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.
- p) Recibir, evaluar, 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.
- q) Otorgar las medidas de protección al denunciante o testigos cuando corresponda.
- r) 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.
- s) Monitorear la implementación del modelo de integridad en la entidad; y,
- t) Aquellas que por mandato normativo y en razón de la materia o especialidad le sean asignadas.

III. MARCO NORMATIVO

- 3.1. Ley N° 26771, Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 021-2000-PCM.
- 3.2. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2024-JUS.
- 3.3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- 3.4. Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en el ámbito de la administración pública, para asegurar la transparencia en las acciones del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 120-2019-PCM.
- 3.5. Ley N° 29542, Ley de Protección al Denunciante en el ámbito Administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 038-2011-PCM.
- 3.6. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.
- 3.7. 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.
- 3.8. Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.

- 3.9. Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación de conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 082-2023-PCM.
- 3.10. Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas, y su Reglamento.
- 3.11. Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- 3.12. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.13. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.14. Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.
- 3.15. Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.
- 3.16. Resolución Suprema N° 120-2010-PCM, que aprueban Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.17. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado”.
- 3.18. Resolución de Contraloría N° 162-2021-CG, Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos.
- 3.19. Resolución de Contraloría N° 219-2021-CG, que aprueba la Directiva “Presentación y Archivo de la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, funcionarios (as) y servidores (as) públicos (as) del Estado, y candidatos (as) a cargos públicos”.
- 3.20. Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo”.
- 3.21. Resolución de Contraloría N° 263-2023-CG, que aprueba la Directiva N° 009-2023-CG/SESNC “Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento, Publicación”.
- 3.22. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.
- 3.23. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP, que aprueba la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública.
- 3.24. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2023-PCM-SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2023-PCM-SIP “Directiva para la gestión de denuncias y solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción recibidas a través de la plataforma digital única de denuncias del ciudadano”.
- 3.25. Resolución de la 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”.
- 3.26. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, que aprueba la metodología de determinación del Índice de Capacidad

- Preventiva frente a la Corrupción y las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad en las Etapas N° 1, 2 y 3.
- 3.27. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 007-2024-PCM/SIP, que aprueba el Sistema de Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción para el proceso de evaluación de la implementación del modelo de integridad.
 - 3.28. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 008-2024-PCM/SIP, que aprueba el protocolo denominado “Proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad para determinar el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción”.
 - 3.29. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000052-2020-DV-PE, que aprueba el Código de Ética y Conducta de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA.
 - 3.30. Resolución de Gerencia General N° 000046-2024-DV-GG, de 02 de abril de 2024, que aprueba la creación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas.

IV. MARCO ESTRATÉGICO

El presente Programa de Integridad se encuentra alineado al Objetivo Estratégico 5 “Fortalecer la gestión institucional”, en el marco del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000011-2025-DV-PE, de 31 de enero de 2025.

A continuación, se muestra una tabla con el detalle de las Acciones Estratégicas Institucionales asociadas al Objetivo Estratégico 5:

Cuadro N° 1
Acciones Estratégicas Institucionales asociadas al OEI.5

OEI.5 Fortalecer la gestión institucional.		
Código	Acción Estratégica Institucional	Indicador
AEI.5.1	Instrumentos de gestión institucional optimizada orientada a mejorar la gestión interna de entidad.	Porcentaje de instrumentos de gestión institucional optimizada con enfoque de gestión por procesos.
AEI.5.2	Servicio Civil implementado en la Entidad.	Porcentaje de servidores civiles de DEVIDA incorporados en la Ley del Servicio Civil.
AEI.5.3	Sistemas de seguimiento y evaluación institucional de los planes, programas y proyectos fortalecidos con enfoque cultural y de género, aplicados en la entidad.	Porcentaje de indicadores de desempeño de los programas presupuestales bajo la rectoría de DEVIDA con resultados de medición anual.
		Porcentaje de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales PIRDAIS y PTCD, con enfoque cultural y de género.
AEI.5.4	Modelo de integridad implementado y operativo que promueva acciones con ética y lucha contra la corrupción, aplicado en la entidad.	Porcentaje de implementación y operatividad del modelo de integridad que promueva

		acciones con ética y lucha contra la corrupción.
AEI.5.5	Gestión del riesgo fortalecida en la sede central y oficinas desconcentradas de DEVIDA.	Porcentaje de implementación de los planes específicos de gestión del riesgo de desastres aprobados.

Las actividades establecidas en la Matriz de acciones del Programa de Integridad 2025 se encuentran alineadas a la Acción Estratégica Institucional 5.4 “Modelo de integridad implementado y operativo que promueva acciones con ética y lucha contra la corrupción, aplicado en la entidad”.

V. DEFINICIONES OPERATIVAS

- 5.1. **Capacidad de prevención:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas destinadas a evitar o reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- 5.2. **Capacidad de respuesta:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas frente a la ocurrencia de una práctica antiética o corrupta, con la finalidad de reparar el daño ocasionado, mitigar sus consecuencias y evitar su impunidad.
- 5.3. **Componente 1 “Compromiso de alta dirección”:** Evidencia el liderazgo del titular de la entidad y la máxima autoridad administrativa para el fortalecimiento de las condiciones que contribuyen a la implementación del Modelo de Integridad, lo que incluye sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente del Modelo; y, de manera general, el ejercicio de un liderazgo ético en la entidad pública.
- 5.4. **Componente 2 “Gestión de Riesgos”:** Presupone la aplicación de la debida diligencia y el desarrollo de tareas requeridas para la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos que afectan la integridad pública; así como, el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación, con la finalidad de reducir la vulnerabilidad a la corrupción y prácticas contrarias a la ética en los procesos misionales y de soporte de la entidad pública.
- 5.5. **Componente 3 “Políticas de Integridad”:** Reúne el conjunto de políticas internas, medidas y disposiciones sobre idoneidad, transparencia, probidad, gestión de obsequios, gestión de intereses, conflictos de intereses, entre otras materias, establecidas de manera obligatoria o facultativa en la entidad, como estándares de cumplimiento y buenas prácticas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 5.6. **Componente 4 “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas”:** Constituye el acceso oportuno a la información pública, promover la apertura de datos; así como, acreditar la predisposición de la entidad pública a informar y responder públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas.

- 5.7. Componente 5 “Controles y auditoría”:** Requiere acreditar el cumplimiento del control interno y las solicitudes del órgano de control institucional, así como con las auditorías en los casos que corresponda, para acreditar el buen uso de los recursos públicos.
- 5.8. Componente 6 “Comunicación y capacitación”:** Presupone la ejecución continua de actividades de difusión, sensibilización y promoción de los estándares y buenas prácticas de integridad dirigidas al personal, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como a los ciudadanos o agentes externos que se encuentran bajo el ámbito de competencias de la entidad pública, para el fortalecimiento de la cultura de integridad.
- 5.9. Componente 7 “Canal de denuncias”:** Implica acreditar la adopción de mecanismos de denuncia para advertir la ocurrencia de posibles prácticas antiéticas o corruptas, incluyendo la adecuada canalización, atención y seguimiento de las denuncias; así como el otorgamiento oportuno de las medidas de protección al denunciante en los casos que corresponda.
- 5.10. Componente 8 “Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad”:** Implica el seguimiento periódico que efectúa la entidad pública sobre su avance en la implementación del Modelo de Integridad, incluyendo la revisión del Programa de Integridad, para adoptar medidas oportunas destinadas al cierre de las brechas advertidas. La supervisión y monitoreo se efectúa con independencia de cualquier evaluación externa sobre la implementación del Modelo de Integridad.
- 5.11. Componente 9 “Encargado del Modelo de Integridad”:** Recae en la unidad de organización que ejerce la función de integridad, quien asume el rol de articulación de los componentes del Modelo de Integridad, acompañando, orientando y monitoreando a las unidades de organización sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y mecanismos del referido Modelo. Además, asesora de forma especializada y permanente a la Alta Dirección y demás servidores de la entidad pública, en materia de riesgos de corrupción que afectan la integridad pública o la ocurrencia de estos. Tiene bajo su cargo el seguimiento del Programa de Integridad.
- 5.12. Conflicto de intereses:** Es la situación en la que los intereses privados de los servidores colisionan con el interés público y el ejercicio de sus funciones, entendiéndose que cualquier actuación que realiza los servidores debe estar dirigida a asegurar el interés público y no a favorecer intereses personales o de terceros.
- 5.13. Corrupción:** es el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- 5.14. Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad pública donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente

los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.

- 5.15. Debida diligencia:** Son las acciones que permiten recabar elementos para la determinación de riesgos y la toma de decisiones informadas en una entidad pública, a fin de reducir cuestionamientos en la designación y contratación de personas, bienes, servicios y obras; incluyendo la posible ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- 5.16. Enfoque de integridad pública:** Es una perspectiva de análisis y una estrategia transversal de gestión destinada a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades públicas para prevenir y/o mitigar la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- 5.17. 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 de prevención y respuesta de la entidad pública frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 5.18. Guías de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad:** Documentos que reúnen los aspectos y parámetros de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad en cada uno de sus componentes.
- 5.19. Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Es el valor que determina el nivel de avance de una entidad pública en la implementación del Modelo de Integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejoras a nivel institucional y/o sectorial.
- 5.20. Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protegen 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 se oriente al interés general y a la creación de valor público.
- 5.21. Máxima autoridad administrativa:** Es el servidor civil que forma parte de la Alta Dirección de una entidad pública y cuya autoridad se encuentra identificada de forma expresa en sus documentos de gestión
- 5.22. Modelo de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en componentes, para fortalecer la capacidad de prevención y de respuesta de las entidades públicas frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas. Supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización para implementar el enfoque de integridad pública, incluyendo el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas de integridad; así como la implementación de directrices, lineamientos, guías, herramientas y mecanismos necesarios para su implementación.

- 5.23. Oficial de Integridad:** Es 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.
- 5.24. Programa de Integridad:** Constituye un plan de trabajo a través del cual la entidad pública planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad. Este documento es de periodicidad anual y es aprobado mediante resolución del titular de la entidad.
- 5.25. Red de integridad:** Es el espacio de articulación y coordinación de las entidades públicas que contribuye a fortalecer la implementación del Modelo de Integridad.
- 5.26. Riesgo que afecta la integridad pública:** Posibilidad de que un determinado comportamiento transgreda, por acción u omisión, el respeto de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública, así como los valores de la organización, y se materialice en una práctica cuestionable, inconducta funcional o un acto de corrupción que configure un delito contra la administración pública.
- 5.27. Secretaría de Integridad Pública:** Es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con autoridad técnico normativa a nivel nacional, responsable de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción; así como, de coordinar con las entidades responsables de materias vinculadas a la promoción de la ética pública, integridad y lucha contra la corrupción, los aspectos normativos u operacionales requeridos para el cumplimiento de sus funciones.
- 5.28. Sistema de Control Interno:** Es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y del personal, organizado e instituido en cada entidad del Estado, para promover y optimizar, la eficiencia, eficacia, ética, transparencia y economía de las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- 5.29. Unidad de organización que ejerce la función de integridad:** Es la unidad de organización establecida en la entidad pública para implementar la función de integridad, conforme a las normas de organización del Estado.
- 5.30. Unidad Funcional de Integridad Institucional:** Es la unidad funcional conformada en el despacho de la máxima autoridad administrativa, integrada por servidores civiles de la misma unidad de organización. Su conformación se formaliza mediante resolución de la máxima autoridad administrativa.

VI. DIAGNÓSTICO

El 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, 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 de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública.

Cuadro N° 2
Componentes y Subcomponentes del Modelo de Integridad

Componente		Subcomponente	
1	Compromiso de la Alta Dirección	1	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		2	Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
2	Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública	1	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		2	Mapa de riesgos y controles
3	Políticas de Integridad	1	Código de Ética y Conducta
		2	Prevención y Mitigación de Conflicto 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
4	Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas	1	Transparencia Activa
		2	Transparencia Pasiva
5	Controles Interno, Externo y Auditoría	1	Implementación del Sistema de Control Interno
		2	Control Gubernamental
6	Comunicación y Capacitación	1	Inducción en Integridad a nuevos servidores públicos
		2	Capacitación permanente en Políticas de Integridad
		3	Comunicación de "Políticas de Integridad" a las partes interesadas
		4	Evaluación del Clima Laboral
		5	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
7	Canal de Denuncias	1	Implementación de Canales de Denuncias
		2	Mecanismos de Protección al Denunciante
8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	1	Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo de Integridad
9	Encargado del Modelo de Integridad	1	Función de acompañamiento

Fuente: Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".

La Secretaría de Integridad Pública, ente rector de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), 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.

Conforme a la Metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente la Corrupción, la implementación del Modelo de Integridad se evalúa en 5 etapas: (i) Inicial; (ii) Institucionalización; (iii) Estandarización; (iv) Eficacia; y (v) Impacto. Cabe señalar que actualmente se encuentran habilitadas únicamente las etapas 1, 2 y 3, siendo que cada etapa cuenta con una Guía de Evaluación del Modelo de Integridad que contiene las preguntas y criterios de evaluación para la determinación del ICP.

En el año 2024, la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas se encontraba en la etapa 1 del modelo, conforme al Listado de entidades públicas a ser evaluadas con el ICP, publicado por la Secretaría de Integridad Pública, razón por la cual remitió, a través de su Unidad Funcional de Integridad Institucional, los reportes de información correspondiente a las Etapas 1 y 2 del Modelo, lo cual se acredita con las Constancias de Presentación de Reporte de Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – ICP.

De la revisión del Reporte Nacional de la Implementación del Modelo de Integridad 2024, publicado por la Secretaría de Integridad Pública, se aprecia que la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas, alcanzó un ICP de 1.44 %, como resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos en las etapas 1 y 2, como se detalla en los siguientes gráficos:

Gráfico N° 1: ICP 2024 de DEVIDA

Etapas	Etapas	Etapas	Etapas	Etapas	ICP(*)
Etapas 1	Etapas 2	Etapas 3	Etapas 4	Etapas 5	
Inicial	Institucionalización	Estandarización	Eficacia	Impacto	
1.00	0.44	0	—	—	1.44

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

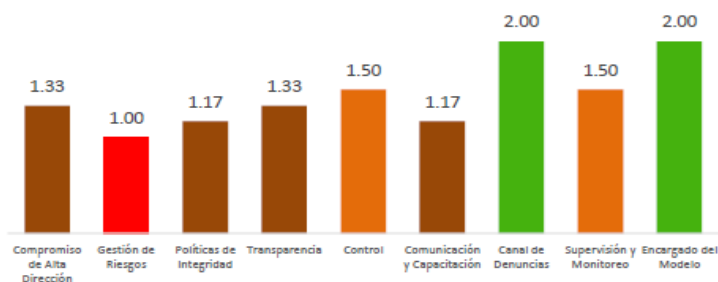
Síntesis:

- La entidad alcanzó un ICP de 1.44 correspondiente a las Etapas 1 y 2, y tiene pendiente desarrollar acciones para alcanzar el máximo puntaje de evaluación (3.00) en las tres etapas evaluadas durante el presente periodo.
- Los componentes con mayor progreso fueron Canal de Denuncias y Encargado del Modelo de Integridad. Por otro lado, el componente con menor avance fue Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública
- El ICP de la entidad se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa.

Resultado por componente (Etapas 1 y 2)

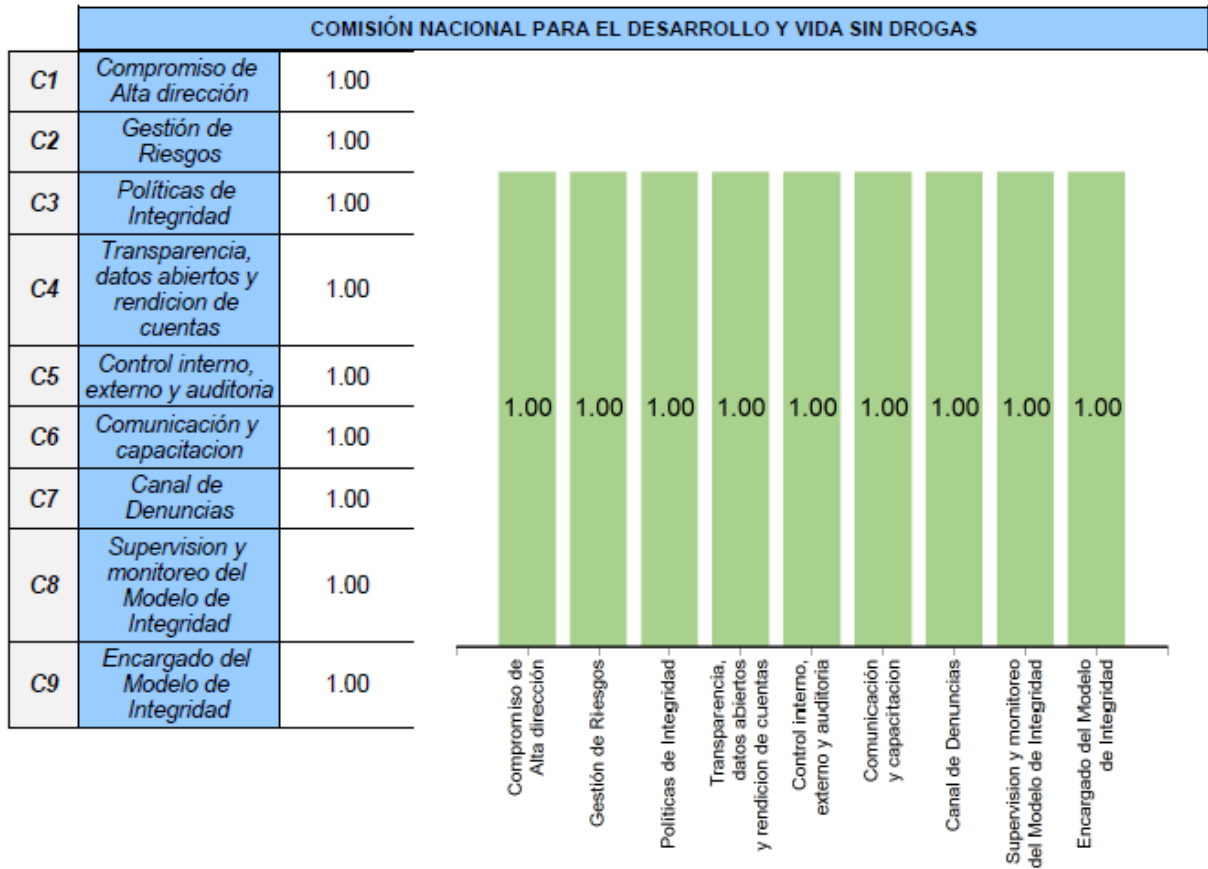
Nivel de avance

- Apto
- Aceptable
- En proceso
- Inicial
- Incipiente



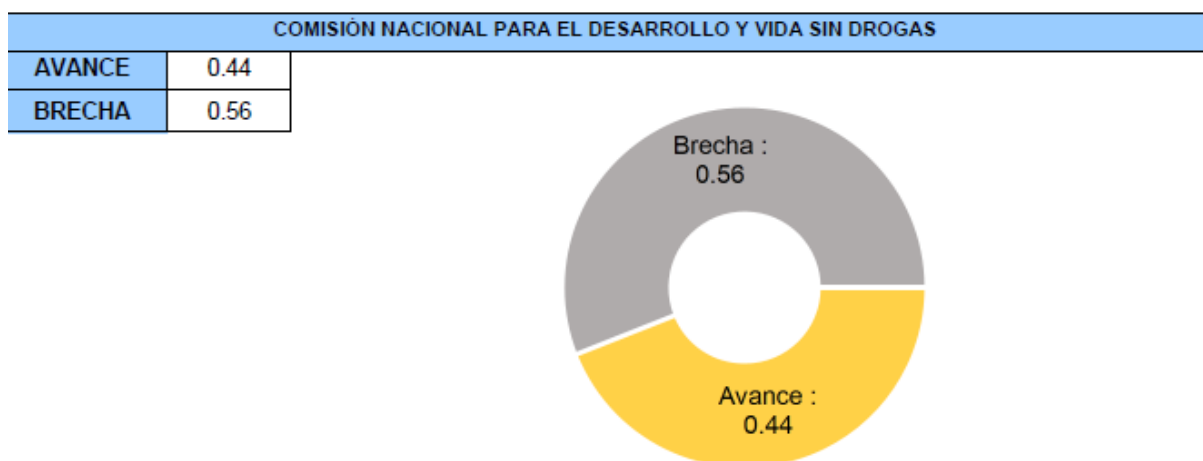
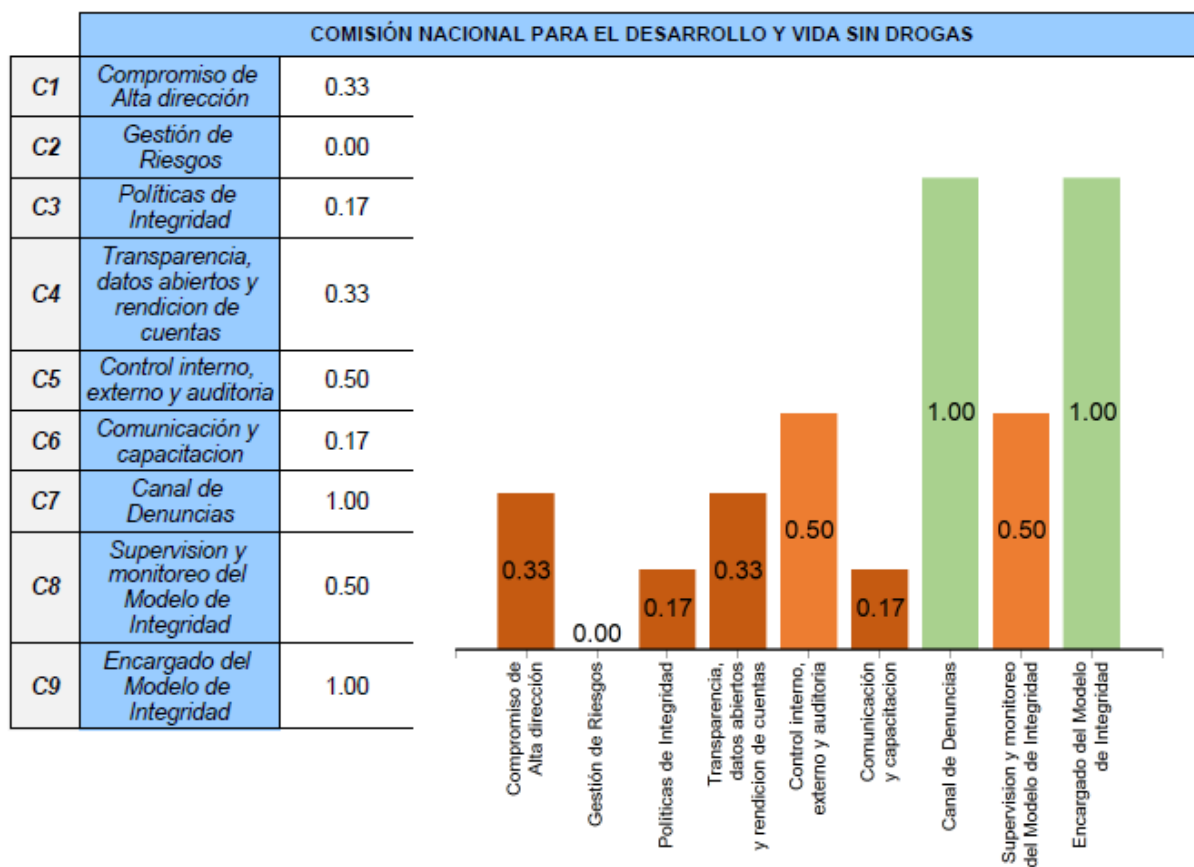
Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2024

Gráfico N° 2: Resultado por componente (Etapa 1)



Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2024

Gráfico N° 3: Resultados por componente (Etapa 2)



Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2024

Identificación de brechas a cerrar en el 2025

Respecto a la Etapa 1, se aprecia de la información contenida en el Gráfico N° 2, que la entidad logró un avance de 1.00 en todos los componentes del Modelo de Integridad, no existiendo brecha alguna en esta etapa. No obstante, la matriz de acciones y seguimiento del presente programa contempla las actividades de la Etapa 1 cuya ejecución es de carácter permanente.

Con relación a la Etapa 2, de la revisión del Gráfico N° 3 se aprecia que la entidad logró un avance de 0.44, con lo cual posee actualmente una brecha de 0.56. A fin de cerrar la citada brecha, la Secretaría de Integridad Pública estableció las siguientes acciones a priorizar en el año 2025:

- 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.
- Incorporar las materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción en los documentos de planeamiento como objetivo institucional y/o acción estratégica institucional en el PEI y actividad operativa institucional en el POI.
- Identificar durante el primer trimestre los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en todos los procesos misionales y todos los 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).
- Brindar asistencia técnica a todas las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública, en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP).
- 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.
- Utilizar la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, en los procesos de contratación de personal y proveedores de servicios.
- Contar con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública.
- 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.
- 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.
- Cumplir de manera oportuna con la publicación de la información de la entidad en el Portal de Transparencia Estándar.
- Contar con el Registro de Visitas en Línea y el Registro de Agendas Oficiales actualizados.
- Contar con un nivel de avance de implementación de las recomendaciones derivadas de informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría mayor o igual a 80%.

- 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; iv) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; v) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública o vi) Género y corrupción.
- Incorporar los contenidos sobre ética e integridad pública establecidos por la Secretaría de Integridad Pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad.
- Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en su Plan de Comunicación Interna.
- Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la entidad.
- Desarrollar acciones para la implementación de las Etapas 2 y 3 de Modelo de Integridad.

Finalmente, cabe puntualizar que este Programa de Integridad se elabora tomando en consideración la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, según el cual la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, al haber obtenido la calificación de “Apto” en la Etapa 1 en el Reporte del ICP 2024, debe presentar de forma obligatoria las Etapas 1 y 2, razón por la cual las actividades concernientes a la Etapa 3 no han sido contempladas en el presente Programa.

VII. OBJETIVO

El presente Programa tiene como objetivo promover una gestión transparente e íntegra, estableciendo las acciones a ejecutar en el año 2025 para asegurar la correcta implementación del modelo de integridad, en aras de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, frente a actos de corrupción y prácticas contrarias a la ética pública, y promover una cultura de integridad institucional.

VIII. ALCANCE

El Programa de Integridad 2025 de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA contiene acciones a desarrollar en el periodo del 01 de marzo al 31 de diciembre de 2025, y es de obligatorio cumplimiento para los servidores de todas las unidades de organización de la entidad, independientemente de su régimen laboral o contractual.

IX. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

Las acciones que se incluyen en el presente programa de integridad deben ser ejecutadas por cada una de las oficinas y unidades de organización responsables identificadas en la matriz de acciones del Programa de Integridad 2025 de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA, en el marco de sus funciones y/o responsabilidades asignadas.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional de DEVIDA, es la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de la implementación del modelo de integridad en la entidad, conforme a lo establecido en el literal s) del artículo 3 de la Resolución de Gerencia General N° 000046-2024-DV-GG.

En tal sentido, la Unidad Funcional de Integridad Institucional efectuará el seguimiento y monitoreo de las acciones establecidas en la Matriz de Acciones

del Programa de Integridad 2025 de forma semestral, mediante la emisión de informes dirigidos al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa, conforme a lo establecido en el numeral 5.1.2 de la Directiva 002-2021-PCM-SIP, “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada mediante Resolución N° 002-2021-PCM/SIP.

X. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

De la evaluación de las brechas identificadas en el Reporte ICP 2024, y las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad en las Etapas N° 1 y 2, se han establecido un total de treinta (30) acciones a ejecutar en el año 2025 distribuidos en los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 3
Cantidad de acciones por componente a ejecutar en el año 2025

Componentes	Acciones
1. Compromiso de Alta Dirección	2
2. Gestión de Riesgos que afectan la integridad pública	4
3. Política de Integridad	4
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	4
5. Controles interno, externo y auditoría	3
6. Comunicación y capacitación	5
7. Canal de denuncias	1
8. Supervisión y monitoreo	3
9. Encargado del modelo de integridad	4
Total	30

Fuente: Elaboración propia

Las acciones a desarrollar durante el año 2025, la periodicidad, los medios de verificación, indicadores, y las unidades de organización responsables e involucradas se detallan en la matriz de acciones, conforme se aprecia en el anexo que forma parte integrante del presente documento.

XI. ANEXO

Matriz de acciones del “Programa de Integridad 2025 de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA.

ANEXO N° 1
MATRIZ DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD - 2025
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA

Las acciones del Programa de Integridad Institucional se encuentran articuladas al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, aprobada mediante RPE N° 0011-2025-DV-PE.

OEI.05 Fortalecer la gestión institucional.

AEI.05.04 Modelo de integridad implementado y operativo que promueva acciones con ética y lucha contra la corrupción, aplicado en la entidad.

N°	Componente	Código	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/ involucrada
1	C1. Compromiso de Alta Dirección	C1.1	Elaborar y aprobar el Programa de Integridad 2025 de DEVIDA.	1	Documento aprobado	Resolución que aprueba el Programa de Integridad del año 2025 de DEVIDA	X				UFII GG PE
2		C1.2	Sostener reuniones de coordinación con las demás oficinas de integridad institucional, o la que haga sus veces, que conforman la Red de Integridad sectorial.	3	Número de reuniones	Actas suscritas de reuniones sostenidas por la Red de Integridad	X	X	X		UFII OII PCM
3	C2. Gestión de Riesgos	C2.1	Realizar capacitaciones para el 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.	2	Número de informes	Informes semestrales y registro de asistencia de los participantes		X		X	UFII
4		C2.2	Asignar el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública.	1	Número de comunicación formal	Documento de asignación del rol conductor, técnico y consultivo	X				UFII GG
5		C2.3	Identificar y/o reevaluar contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y de soportes requeridos para la entrega de los productos.	1	Número de informe	Informe	X				UFII OPP
6		C2.4	Brindar asistencia técnica a las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública.	2	Número de actas	Actas de asistencias técnicas con registro de participación de las unidades orgánicas	X				UFII

N°	Componente	Código	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/ involucrada
7	C3. Políticas de Integridad	C3.1	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.	12	Número de informes	Informes mensuales	X	X	X	X	UFII GG
8		C3.2	Realizar el seguimiento al uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, en los procesos de contratación de personal y proveedores de servicios.	4	Número de informes	Informes semestrales de la Unidad de Recursos Humanos y la Unidad de Abastecimiento		X		X	UFII URH UABA
9		C3.3	Verificar si los instrumentos de gestión de recursos humanos de la entidad se encuentran alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM.	1	Número de documento	Documento (memorando/informe) de la Unidad de Recursos Humanos		X			UFII URH
10		C3.4	Monitorear el cumplimiento de las disposiciones 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.	12	Número de informes	Informes mensuales	X	X	X	X	UFII UABA URH

Nº	Componente	Código	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/ involucrada
11	C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	C4.1	Realizar el monitoreo a la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública recibidas en DEVIDA.	4	Número de informes	Informes trimestrales	X	X	X	X	UFII OAJ (REIP) OZ
12		C4.2	Realizar el monitoreo al cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	4	Número de informes	Informes trimestrales	X	X	X	X	UFII
13		C4.3	Realizar el monitoreo a la actualización del Registro de Visitas en Línea.	12	Número de informes	Informes mensuales	X	X	X	X	UFII UFGDAC
14		C4.4	Realizar el monitoreo a la actualización del Registro de Agendas Oficiales.	12	Número de informes	Informes mensuales	X	X	X	X	UFII UFC
15	C5. Controles y auditoría	C5.1	Realizar el seguimiento a la presentación de los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo de evaluación.	6	Número de entregables	Constancias o reportes de presentación de los entregables	X		X		UFII GG
16		C5.2	Realizar el seguimiento al nivel de avance de implementación de las recomendaciones derivadas de informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría.	6	Número de informes o reportes	Informes o reportes bimestrales	X	X	X	X	UFII GG
17		C5.3	Realizar el seguimiento a la presentación oportuna de las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo.	4	Número de informes	Informes solicitando los documentos mediante los cuales se enviaron las acciones preventivas o correctivas	X	X	X	X	UFII GG

N°	Componente	Código	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/ involucrada
18	C6. Comunicación y Capacitación	C6.1	Desarrollar actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares en DEVIDA.	2	Número de capacitaciones	Informes trimestrales		X	X		UFII URH
19		C6.2	Realizar acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad.	24	Número de acciones de difusión	Reporte de acciones de difusión interna y externa	X	X	X	X	UFII UFC URH
20		C6.3	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas del 2025 de DEVIDA, capacitaciones específicas sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; iv) Delitos contra la administración pública; v) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública o vi) Género y Corrupción.	1	Documento aprobado	Resolución que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de DEVIDA	X				UFII URH GG
21		C6.4	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública establecidos por la Secretaría de Integridad Pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad en el 2025.	1	Número de documento	Documento (memorando/informe) de la Unidad de Recursos Humanos	X				UFII URH
22		C6.5	Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna de 2025 de DEVIDA.	1	Documento aprobado	Resolución que aprueba el Plan de Comunicación Interna de 2025 de DEVIDA	X				UFII URH GG
23	C7. Canal de denuncias	C7.1	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.	24	Número de acciones de difusión	Reporte de acciones de difusión interna y externa	X	X	X	X	UFII UFC URH

N°	Componente	Código	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T.I	T.II	T.III	T.IV	Responsable/ involucrada
24	C8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	C8.1	Proponer a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad en DEVIDA.	1	Número de informe	Informe	X				UFII
25		C8.2	Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la entidad.	1	Encuesta	Informe				X	UFII
26		C8.3	Elaborar un reporte de evaluación de capacidad operativa de la Unidad Funcional de Integridad Institucional.	1	Número de informe	Informe		X			UFII
27	C9. Encargado del Modelo de Integridad	C9.1	Sostener reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.	4	Número de reuniones	Actas suscritas de reuniones de coordinación	X	X	X	X	UFII
28		C9.2	Comunicar a todas las unidades de organización internas que la UFII brinda orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	12	Número de comunicados	Comunicaciones mensuales	X	X	X	X	UFII
29		C9.3	Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad.	3	Número de asesorías	Informe		X	X	X	UFII
30		C9.4	Realizar el 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	Número de reuniones	Informes y actas semestrales		X	X		UFII PE GG