



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



PROGRAMA DE INTEGRIDAD

HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO



MC. J. BECERRA E.



DIRECCIÓN EJECUTIVA

UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD

2025



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD	3
III. DEFINICIONES OPERATIVAS	4
IV. DIAGNÓSTICO	7
V. OBJETIVO	13
VI. FINALIDAD	13
VII. ALCANCE	13
VIII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	13
IX. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO	14



I. PRESENTACIÓN

El Hospital San Juan de Lurigancho (en adelante HSJL), es un hospital especializado en brindar servicios en atención a la salud de las personas; siendo para ello una unidad ejecutora y un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, como hospital de mediana complejidad nivel II-2, conforme a la Resolución Directoral N°004-2010-DISA-IV-LE-DG-DESP-OAJ de fecha 04 de enero 2010.

El Hospital San Juan de Lurigancho, en el marco de la Política Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N°092-2017-PCM, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de todos los poderes del Estado, Organismos constitucionales autónomos y los diferentes niveles de gobierno; que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción establece como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de todo acto de corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía; con la finalidad de atenuar el mejoramiento de las instituciones y corrigiendo aquellas fallas que potencialmente sea aprovechada por la corrupción.

Que, la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, tiene por finalidad asegurar y fortalecer la capacidad preventiva de la implementación del Modelo de Integridad; en las instituciones del Estado; en este sentido a fin de fortalecer la cultura de integridad del Hospital San Juan de Lurigancho, se está implementando el "Modelo de Integridad", involucrando en esta acción a la máxima autoridad administrativa de la Dirección Ejecutiva, y las diferentes áreas de organización de la entidad.

En función a ello, se propone el presente Programa de Integridad, a efectos de su cumplimiento el mismo que se constituye como un instrumento para la correcta implementación del Modelo de Integridad, y fortalecer su capacidad preventiva frente a la corrupción promoviendo una cultura de Integridad en el Hospital San Juan de Lurigancho, programa que establece las acciones iniciales, avances y brechas conforme a la Guía de evaluación de la Etapa Inicial N°1 de la SIP/PCM, como el diagnóstico de los resultados de la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) del año anterior.



II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

El HSJL cuenta con una Unidad Funcional de Integridad, que depende de la Dirección Ejecutiva, creada con Resolución Directoral N°214-2024-DE-HSJL/MINSA, de fecha 03 de julio 2024, posteriormente con Resolución Directoral N°276-2024-DE-HSJL/MINSA de fecha 18 de septiembre 2024, se rectifica con eficacia anticipada al 03 de julio 2024 el error material del artículo 2 de la Resolución Directoral N°214-2024-DE-HSJL/MISA, artículo 2° la misión y funciones de la Unidad Funcional de Integridad y a la vez rectifica el artículo 3° sobre la designación de la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad, dependiente de la Dirección Ejecutiva del HSJL, en observancia a los establecido en 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 N°001-2024-PCM/SIP.

El Estado Peruano viene desarrollando desde años atrás un sistema de integridad, que le permitirá combatir eficazmente la corrupción, con mecanismos que son útiles para promover la integridad pública y la creación de la Secretaría de Integridad Pública - (SIP). Mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades previstas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto supremo N° 004-2019-JUS, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



estado de derecho y el buen gobierno.¹ La aprobación de la primera Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (D.S. N°092-2017-PCM), su correspondiente Plan², que estableció el Modelo de Integridad Pública. Publicación de directivas relacionadas a la función de integridad y los diferentes arreglos institucionales para cumplir con esta (Directiva N°001-2019-PCM/SIP), así como; la directiva que brinda los lineamientos para la consolidación de una cultura organizacional de integridad en las entidades públicas, que supone una profundización y necesaria especificación de lo establecido en el vigente Modelo de Integridad Pública (Directiva N°002-2021-PCM).

Que, en el artículo 4° del Decreto Supremo, se menciona al Programa de Integridad como uno de los instrumentos que promueven la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción, indicándose, además, en su numeral 3, que es el instrumento mediante el cual establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad. Asimismo, la normativa relacionada³ a la estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo, Código de conducta del MINSA, los lineamientos para la cultura, asegurar la integridad y su ejercicio; y finalmente la metodología para determinar el índice de capacidad preventiva frente a la Corrupción.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

- **Buena práctica de integridad:** es la acción implementada en una entidad pública para reducir o mitigar el riesgo de una práctica anti ética o corrupta, que ha demostrado que funciona bien, es replicable y produce buenos resultados; y, por lo tanto, es recomendable compartir a otras entidades públicas.
- **Canal de denuncias:** la implementación y funcionamiento de los diferentes mecanismos de atención de denuncias referidas a posibles inconductas o actos de corrupción.
- **Código de conducta:** documento que describe el comportamiento esperado de servidores y funcionarios públicos para guiarlos hacia el logro de objetivos comunes y promover una cultura de integridad en la organización. A diferencia de un código de ética, que provee amplios principios de comportamiento, este documento precisa conductas específicas aceptables y no aceptables en el contexto y situaciones particulares de una entidad y en relación con sus valores organizacionales.
- **Compromiso de la Alta Dirección:** es el compromiso manifiesto real voluntario que tiene la máxima autoridad administrativa al ejercer la función de integridad e implementar el enfoque y estrategias de integridad, para prevenir la corrupción y prácticas contrarias a la ética.
- **Comunicación y Capacitación:** se refiere a la asistencia técnica de Recursos Humanos, incorpore un Plan de Desarrollo de personas vinculadas a fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos; como el desarrollo de jornadas de capacitación en torno a normas establecidas en materia de integridad, así como la difusión y promoción en coordinación con la oficina de comunicaciones y la oficina de Recursos Humanos.



¹ Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.

² Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

³ Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.

Resolución Ministerial N° 923-2021/MINSA, que aprueba el documento denominado "Código de Conducta del Ministerio de Salud".

Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".

Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2022-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2022-PCM/SIP "Lineamientos para asegurar la integridad y transparencia en las gestiones de intereses y otras actividades a través del Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficiales".

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 Etapas 1,2, y 3.



PERU

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



- **Controles internos, externos y auditoría:** consiste en monitorear el nivel de implementación de los entregables como diagnóstico de la cultura organizacional, plan de acción anual y reporte de seguimiento al requerimiento de control interno y facilitar las labores del control gubernamental que realiza la Contraloría General de la República y el Órgano de Control Institucional.
- **Encargado del Modelo de Integridad:** es el órgano que ejerce la función de integridad y asume el rol de articulación de los componentes que forman el modelo de integridad.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP):** es la herramienta que permite medir el nivel de adecuación al estándar de integridad por parte de las entidades públicas, a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora. El ICP evalúa la implementación de cada una de las cinco etapas del estándar de integridad con un puntaje de 0 que significa la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención de la corrupción o de 1 siendo un nivel óptimo de implementación. Se busca que el puntaje de las entidades sea de 5 puntos.
- **Gestión de riesgos que afectan la integridad pública:** se refiere a la identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan al cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de integridad y luchas contra la corrupción.
- **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. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es aquella que se encuentra establecida según su Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Ley Orgánica de Municipalidades, según corresponda.
- **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.
- **Políticas de Integridad:** son los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos, como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción.
- **Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad:** se refiere a la supervisión, evaluación permanente del avance y desempeño de la entidad en la implementación de los lineamientos, medidas y directivas de integridad.
- **Transparencia, datos abiertos y rendiciones de cuentas:** consiste en comprobar la publicación y actualización de los rubros temáticos con formato estándar que contempla el Portal de Transparencia Estándar de la Entidad de acuerdo a los lineamientos establecidos; asimismo el acceso a la información pública, de la contribución de apertura de datos de la promoción y rendición de cuentas.



SIGLAS

- **CGR:** Contraloría General de la República.
- **DJI:** Declaración Jurada de Intereses.
- **DE:** Dirección Ejecutiva.
- **EAJ:** Equipo de Asesoría Jurídica.
- **EGCR:** Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento.
- **EC:** Equipo de Comunicaciones.
- **EOM:** Equipo de Organización y Modernización.
- **EI:** Equipo de Informática.



PERU

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



- **EGCR:** Equipo de Gestión de la Capacitación y Rendimiento
- **HSJL:** Hospital San Juan de Lurigancho.
- **ICP:** Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción
- **MAA:** Máxima Autoridad Administrativa.
- **OPE:** Oficina de Planeamiento Estratégico
- **OCI:** Órgano de Control Institucional.
- **REI:** Responsable de la Entrega de la Información pública.
- **SIP:** Secretaría de Integridad Pública
- **SE:** Servidores de la Entidad
- **SIDJI:** Sistema de Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflicto de Intereses
- **PTE:** Portal de Transparencia Estándar
- **UFI:** Unidad Funcional de Integridad.
- **URH:** Unidad de Recursos Humanos
- **UL:** Unidad Logística.
- **UO:** Unidades de Organización
- **UEI:** Unidad de Estadística e Informática

El modelo de integridad está basado en un conjunto de tareas y orientaciones siendo organizadas en nueve (09) componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, a fin de ser aplicadas y desarrolladas, las cuales se detalla:

Tabla N°1: Componentes y Subcomponentes del Modelo de Integridad

Nº	COMPONENTE	SUBCOMPONENTES
01	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
02	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública.	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		Mapa de riesgos y controles
03	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
04	Transparencia, datos abiertos y rendiciones de cuentas	Transparencia activa
		Transparencia pasiva
05	Controles internos, externos y auditoría.	Implementación del Sistema de Control Interno
		Control Gubernamental – OCI
06	Comunicación y Capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos





PERU

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



Nº	COMPONENTE	SUBCOMPONENTES
		Capacitación permanente en políticas de integridad
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas
		Evaluación del clima laboral
		Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
07	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias
		Mecanismos de protección al denunciante
08	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad.	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
09	Encargado del Modelo de Integridad	Función de acompañamiento

IV. DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS

Con la finalidad de medir los avances en la Implementación del Modelo de Integridad en las Entidades Públicas, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros ha diseñado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción (ICP), que permite evaluar el avance de la Implementación de los nueve (09) componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad en todas las entidades públicas a nivel nacional; siendo que la medición es realizada conforme al Estándar de Integridad conformado por cinco (05) etapas, siendo la medición por cada etapa un valor de cero (0) a uno (1); siendo cero (0) la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención en corrupción y uno (1) el cumplimiento de la etapa evaluada. Asimismo, la suma de los puntajes por etapa es el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción de la Entidad; siendo el total de puntaje cinco puntos, de acuerdo a los establecido por la Secretaría de Integridad Pública SIP.

Estrategia de evaluación del Modelo de Integridad

La implementación del Modelo de Integridad se evalúa en 5 etapas:

Tabla N°2: Etapas de implementación

Etapas	Etapas	Etapas	Etapas	Etapas
Etapas 1	Etapas 2	Etapas 3	Etapas 4	Etapas 5
Inicial	Institucionalización	Estandarización	Eficacia	Impacto

Fuente: SIP Metodología de determinación del índice de capacidad preventiva frente a la corrupción

Que, en concordancia a la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP de fecha 30 de julio 2024, aprueba la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, contiguo a las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad Etapas 1,2 y 3; estableciendo una escala de valoración del ICP, según detalle:

Escala de valoración del ICP

Para garantizar la uniformidad en el criterio y la escala utilizada para evaluar el progreso por etapas de las entidades públicas en la implementación del Modelo de Integridad, se ha creado la siguiente escala de valoración por categorías y etapas:



PERU

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Asesoramiento en Salud

Hospital San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



Tabla N°3: Escala de Valoración del ICP

Color	Calificación	Etapas 1	Etapas 2	Etapas 3	Etapas 4	Etapas 5
	Apto	De 0.9 a 1.00	De 1.9 a 2.00	De 2.9 a 3.00	De 3.9 a 4.00	De 4.9 a 5.00
	Acceptable	De 0.70 a 0.89	De 1.70 a 1.89	De 2.70 a 2.89	De 3.70 a 3.89	De 4.70 a 4.89
	En proceso	De 0.40 a 0.69	De 1.40 a 1.69	De 2.40 a 2.69	De 3.40 a 3.69	De 4.40 a 4.69
	Inicial	De 0.11 a 0.39	De 1.11 a 1.39	De 2.11 a 2.39	De 3.11 a 3.39	De 4.11 a 4.39
	Incipiente	De 0 a 0.10	De 1 a 1.10	De 2 a 2.10	De 3 a 3.10	De 4 a 4.10

Nota. - La calificación "Apto" permite a la entidad pasar a la siguiente etapa de evaluación del Modelo de Integridad.

Fuente: SIP *Metodología de determinación del índice de capacidad preventiva frente a la corrupción*



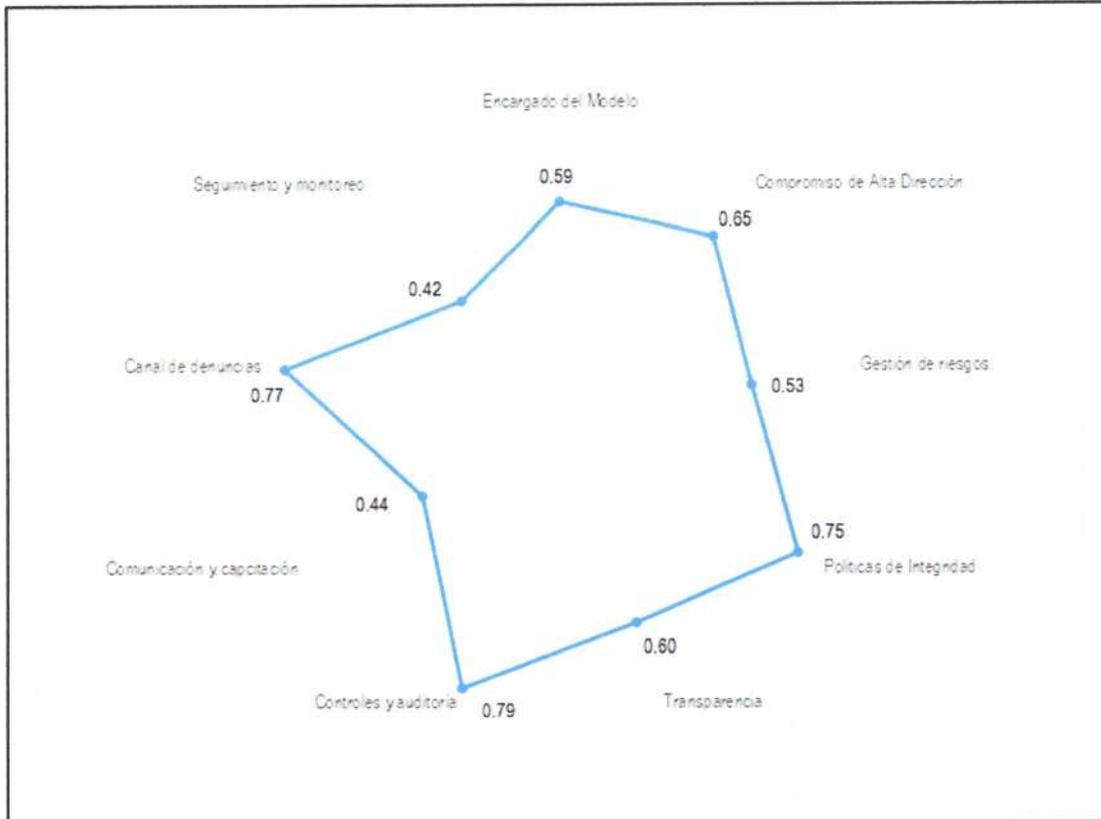
En este sentido la entidad Hospital San Juan de Lurigancho, ha sido evaluada en la Etapa Inicial Etapa 1 correspondiente al año 2024, obteniendo un resultado de Calificación 0.59 ubicándose en la escala de "En Proceso" Etapa 1, según la escala de Valoración del ICP, de acuerdo a lo aspectos evaluados en la Etapa 1 Inicial, por la SIP.

Aspectos evaluados en la Etapa N° 1: Inicial

Los resultados y análisis obtenido por la SIP a nivel de Hospitales, Institutos y otras entidades nuevas de la Red de Integridad Salud obtuvieron los siguientes resultados:



Gráfico N°1: Hospitales, Institutos y otras entidades nuevas de la Red de Integridad Salud



Fuente: SIP Reporte Nacional de la Implementación del Modelo de Integridad 2024

El promedio ICP obtenido por las entidades evaluadas por primera vez fue de 0.61.

Al analizar este promedio, se identifican que los componentes que han impactado más negativamente son los de Gestión de riesgos (0.53), Transparencia (0.60), Comunicación y Capacitación (0.44), Seguimiento y monitoreo (0.42) y Encargado del Modelo de Integridad (0.59). De los 9 componentes del Modelo de Integridad, en 5 presentan un avance limitado.

Tabla N°4: Aspectos evaluados de cada componente

Componente	Aspecto evaluado
C1. Compromiso de la alta dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de la función de integridad. - Aprobación del programa de Integridad de la entidad.
C2. Gestión de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública. - Asignación del 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.
C3. Políticas de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.

	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.
C4. Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en la sede central. - Implementación del Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de solicitudes de acceso a la información pública virtual. - Atención de solicitudes de acceso a la información pública.
C5. Controles	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del Sistema de Control Interno.
C6. Comunicación y Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares. - Desarrollo de acciones de difusión interna y externa orientadas a generar una cultura de integridad.
C7. Canal de Denuncias	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.
C8. Supervisión y Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad.
C9. Encargado del Modelo	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad. - Comunicación sobre la unidad de organización a cargo de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con el Modelo de Integridad.



Aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°005-2024-PCM/SIP.

Tabla N°5: Resultados de la Evaluación Etapa 1: Inicial del Hospital SJL

Entidades que se mantuvieron en la Etapa N°1 de la evaluación: Inicial	
Entidad	ICP 2024
Hospital San Juan de Lurigancho	0.59

Fuente: SIP Reporte Nacional de la Implementación del Modelo de Integridad 2024

Análisis de los Resultados del Hospital SJL

El Hospital SJL, viene implementando el Modelo de Integridad en la Entidad de acuerdo a los componentes del Modelo de Integridad establecidos por la SIP; que el resultado obtenido de 0.59 se encuentra dentro de la escala en Proceso, quiere decir que nos encontramos dentro del rango aceptable en incorporar dicho modelo en la Entidad, la misma que se viene gestionando con el compromiso de la Alta Dirección, como máxima autoridad administrativa y jefaturas de las distintas áreas del HSJL.



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



Componente 1: “Compromiso de la Alta Dirección”

- **Incorporación de la Función de Integridad:** La entidad HSJL, ha incorporado la Función de Integridad, depende del órgano de la Dirección Ejecutiva⁴, sus funciones y la designación del Coordinador de Integridad, conforme a los alcances de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP.
- **Aprobación del Programa de Integridad de la entidad:** La Unidad Funcional de Integridad del HSJL, elaboró el Programa de Integridad para el año 2024, aprobado con Resolución Directoral N° 199-2024-DE-HSL de fecha 24 junio 2024, el mismo que tiene como observación la falta de incorporación de indicador, de acuerdo a las pautas de la SIP; en este contexto para el presente año se tendrá en consideración a fin de ser aprobada.

Componente 2. Gestión de Riesgos

- **Fortalecimiento de capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública:** La entidad cuenta con Unidades de Organización (UO) que ejercen el rol conductor, técnico y consultivo, los mismos que han sido capacitados en un 50% como Unidades de Organización; en este contexto de acuerdo a la evaluación de la SIP la UO tienen que ser la misma cantidad de las UO conforme al organigrama de la entidad; en este contexto se incrementará en el presente año otra Unidades de Organización a fin de contar con personal para que realice las funciones de rol técnico y rol consultivo, de acuerdo al organigrama de la entidad HSJL.
- **Asignación de 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:** La Máxima Autoridad Administrativa del Hospital SJL, ha asignado 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 en el marco de la guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública⁵; siendo observado al momento de la evaluación la asignación del Rol Conductor; en tal sentido el rol conductor está a cargo del oficial de integridad del HSJL, en este caso la máxima autoridad administrativa y la coordinación de la Unidad Funcional de Integridad; que se considera para el presente año.



Componente 3. Política de Integridad

- **Implementación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público:** La entidad HSJL ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a las unidades de organización como Unidad Funcional de Integridad, Recurso Humanos y Logística; se ha cumplido conforme a lo solicitado.
- **Incorporación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal:** La entidad HSJL cumple con la incorporación de los mecanismos para los procesos de contratación de personal, la misma que cuenta con la Directiva Administrativa N°346-MINSA/OGGRH-2023 “Directiva para el Proceso de Selección y Contratación de personal bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios – CAS en el Ministerio de Salud⁶. En este contexto se cumple con lo solicitado en la Guía de SIP.

⁴ Resolución Directoral N° 214-2024 -DE-HSJL/MINSA, de fecha 03 de julio 2024

⁵ Resolución SIP N° 001-2023-PCM/SIP

⁶ Resolución Ministerial N° 763-2023/MINSA



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



Componente 4. Transparencia

- **Implementación del Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en la sede central:** La entidad HSJL ha implementado el Registro de visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales conforme a la Ley n° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública. Llegando a cumplir con la guía de SIP.
- **Implementación del Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de solicitudes de acceso a la información pública virtual:** La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de solicitudes de Acceso a la Información Pública Virtual, asignando a sus responsables de Acceso a la Información Pública FRAIP mediante Resolución Directoral N° 120-2024-DE-HSJL/MINSA y el responsable del PTE, mediante Resolución Directoral N° 053-2024-DE-HSJL/MINSA; conforme a los parámetros de la Guía de la SIP.
- **Atención de solicitudes de acceso a la Información Pública:** La entidad HSJL durante el periodo 2024 tiene un porcentaje de cumplimiento en atenciones de las SAIPs equivalente al 82%; según los informado por el responsable del acceso a la Información Pública del HSJL; encontrándose en el rango menor al 90% de atenciones; teniendo en cuenta que para el presente año supere el porcentaje esperado.

Componente 5. Controles

- **Implementación del Sistema de Control Interno:** La entidad HSJL ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno durante el año 2024, llegando a completar cinco entregables en los plazos establecidos. Cumpliendo con la Guía de SIP.



Componente 6. Comunicación y Capacitación

- **Desarrollo de actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares:** En cuanto a las actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el periodo 2024, se ha desarrollado dos actividades de capacitaciones; de la cual se observa que no se ha llegado a capacitar el mínimo del 10% de servidores de la entidad; en este contexto se debe priorizar para el presente año.
- **Desarrollo de acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad:** la Entidad HSJL, ha realizado como mínimo dos acciones de difusión interna y dos acciones de difusión externa cada trimestre; la misma que para el presente año continuarán en difusión a los servidores civiles y ciudadanía.

Componente 7. Canal de Denuncias

- **Implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano:** EL Hospital SJL, ha implementado el Canal Digital Única de Denuncias del Ciudadano, el mismo que se encuentra dentro de la página oficial del HSJL, cumpliendo conforme a la Guía SIP.

Componente 8. Supervisión y Monitoreo

- **Propuesta de mejora en la forma de incorporación de la Función de Integridad:** La Unidad Funcional de Integridad emite informe proponiendo las mejoras; las cuales deben implementar como mejoras para la Unidad Funcional de Integridad durante el periodo 2025.



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital
San Juan de Lurigancho

Programa de Integridad 2025



Componente 9. Encargado del Modelo

- **Desarrollo de reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del modelo de integridad:** La Unidad Funcional de Integridad del HSJL, ha sostenido reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año 2024, trabajando en conjunto para el cumplimiento de la implementación del Modelo de Integridad, sosteniendo tres reuniones de coordinación cumpliendo con la Guía de SIP; asimismo, se continuará con las coordinaciones y reuniones durante el periodo 2025.
- **Comunicación sobre la unidad de organización a cargo de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con el Modelo de Integridad:** El HSJL ha cumplido con realizar la comunicación sobre la Implementación del modelo de Integridad en la Institución durante el primer y segundo trimestre; el mismo que se continuara realizando la comunicación durante el periodo 2025.

V. OBJETIVO

Instaurar acciones y actividades que permitan aseverar la implementación del Modelo de Integridad en el Hospital San Juan de Lurigancho, a fin de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción promoviendo una cultura de integridad institucional, en el marco de las normas de integridad y lucha contra la corrupción.



VI. FINALIDAD

Asegurar y fortalecer la capacidad preventiva de la implementación del Modelo de Integridad en el Hospital San Juan de Lurigancho, frente a la corrupción, a efectos de dar cumplimiento a la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, y monitorear el cumplimiento y seguimiento de las actividades establecidas, en la matriz de acciones programadas a fin de fomentar una cultura de integridad, ética, transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

VII. ALCANCE

El programa de integridad es de aplicación en todas las unidades de organización del Hospital San Juan de Lurigancho, que intervienen de acuerdo a la matriz de acciones programadas conforme a los indicadores y a la implementación del Modelo de Integridad. Las acciones contempladas en el Programa de Integridad serán desarrolladas en el periodo de marzo a diciembre del año 2025.

VIII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El seguimiento, monitoreo y evaluación, se desarrolla mediante un proceso de recopilación de información y análisis orientado a dar cumplimiento a los objetivos.

Dichos procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación se basan en la información, en evidencia objetiva, fidedigna y útil las cuales se presentan en la Matriz de Acciones que forman parte del presente programa, las mismas que se encuentran a cargo del Oficial de Integridad del HSJL; cuyos responsables tienen el deber de cumplir con los plazos establecidos, acciones y tareas detalladas en la tabla N°6.

IX. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO


M.C. J. BUCERRA E.

Tabla N°6: Acciones Programadas y Seguimiento

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	T. I	T. II	T. II	T. I	Responsables Involucrados
C1. Compromiso de la Alta Dirección	Aprobación del Programa de Integridad 2025	Contar con Programa para el año 2025	Documento Aprobado	Resolución que aprueba el Programa de Integridad periodo 2025	X			V	Responsable: DE Involucrados: UFI, OPE, EAJ
	Realizar capacitaciones del personal de las UO en los diferentes roles durante el año.	Capacitar al personal que ejercen el rol de conductor, técnico y consultivo.	Informe que contenga el porcentaje y participación de la capacitación	Informe		X	X		Responsable: URH Involucrados: UFI
C2. Gestión de Riesgos	Incrementar unidades de organización para funciones de Rol Conductor, Técnico y Consultivo del HSJL	Contar con documento idóneo emitido por la MAA que identifique los roles de acuerdo al organigrama del HSL.	Asignación de rol conductor, técnico y consultivo	Resolución y/o Memorando.		X			Responsable: MAA Involucrados: UFI, EOM
	Asesoramiento para el registro y actualización DJI	Presenten DJI los sujetos obligados.	Informe	Informe detallado de las acciones del SIDJL		X	X	X	Responsable: SIDJL Involucrados: UFI
C3. Políticas de Integridad	Uso Plataforma Debida Diligencia	Usar plataformas en la contratación de personal y proveedores de servicios.	Informe	Informe detallado del uso de la plataforma de la URH y UL.		X	X	X	Responsable: URH y UL
	Aprobación de procedimiento para reconocer la contribución de los servidores públicos	Contar con procedimiento para reconocer a personal del HSJL	Documento de procedimiento para reconocimiento	Acto resolutivo que aprueba el documento.	X				Responsable: URH Involucrados: OPE, EAJ
C4. Transparencia	Monitoreo del cumplimiento de la publicación de la información en el Portal de Transparencia Estándar	Realizar el monitoreo	Informe	Informe sobre el monitoreo trimestral	X		X	X	Responsable: UFI Involucrado: UEI, PTE

Tabla N°6: Acciones Programadas y Seguimiento

	Implementación y uso de registro de visitas en línea	Implementar el registro de visitas en línea	Informe	Informe detallado del uso de registro de visitas en línea	X	X	X	X	Responsable: UEI Involucrado: EI, PTE
C5. Controles	Actualización del Registro de Visitas en línea y registro de agendas oficiales	Contar con registro de vistas en línea y agendas oficiales	Informe	Informe consolidado, reporte de monitoreo		X	X	X	Responsable: UEI Involucrado: EI, PTE
	Nivel de avance de implementación de recomendaciones derivadas de los informes de control posterior emitidos por OCI, CGR, Auditoría	Implementar las recomendaciones	Informe	Informe o reporte que evidencie los avances de cumplimiento		X	X	X	Responsable: Administración Involucrado: Control Interno
	Presentación oportuna de acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto a situaciones adversas	Presentar oportunamente las acciones preventivas o correctiva	Documento	Documento que la entidad recibe los informes de control simultáneo con situaciones adversas, al OCI o CGR.		X	X	X	Responsable: OA Involucrado: OCI
C6. Comunicación y Capacitación	Realizar capacitaciones en temas vinculados con la implementación del modelo de integridad, ética, integridad pública	Capacitar como mínimo el 10% del total de servidores civiles del HSJL	Número de capacitaciones ejecutadas	Informe que detalle las capacitaciones, contenga lista de participantes y comunicaciones/invitaciones sobre las capacitaciones		X	X	X	Responsable: UFI Involucrados: URH, EGCR
	Difundir interna y externa orientados a generar una cultura de integridad	Difundir a servidores de la entidad y ciudadanía	Número de difusiones durante el año	Informe de la difusión, afiches, fotos, link web, etc.		X	X	X	Responsable: EC Involucrados: UFI
C7. Canal de denuncia	Difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias y medidas de protección al denunciante	Incorporar acciones de difusión en materia de integridad	Documento que incorpore acciones de difusión	Plan de Comunicación Interna y documento que aprueba el Plan		X	X	X	Responsable: URH Involucrado: EC
	Aprobación de Directiva interna sobre gestión de denuncias por actos de corrupción y medidas de protección	Contar con directiva interna	Directiva	Acto resolutivo que aprueba la Directiva		X			Responsable: DE, UFI Involucrados: OPE, EAJ

Tabla N°6: Acciones Programadas y Seguimiento

C8. Supervisión y Monitoreo	Implementar las mejoras en la UFI	Contar con infraestructura, personal y suministros para las funciones de integridad; asimismo contar con el apoyo de las Unidades orgánicas involucradas	Documento sobre las mejoras	Informe sobre las mejoras de la UFI								
	Desarrollo de encuesta en materia de integridad pública	Encuestar a los servidores civiles	Encuesta cuestionario de preguntas	Informe detallado adjunta el formulario detallado de preguntas								
	Realizar reuniones de coordinación para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad	Garantizar la implementación del Modelo de Integridad en el HSJL	Número de reuniones realizadas	Informe								
C9. Encargado del Modelo	Comunicar formalmente a los órganos de la entidad que la UFI es el encargado de brindar orientación y asistencia técnica respecto a las actividades relacionadas con la implementación del modelo de Integridad en la Entidad	Brindar orientación y asistencia técnica a las unidades de organización del HSJL respecto al Modelo de Integridad	Número de comunicaciones efectuadas	Memorando Circular emitido y/o correos electrónicos enviados								