



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 045-2026-MPL

Pueblo Libre, 31 de marzo de 2026

LA ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE;

VISTO; el Memorando N° 000039-2026-MPL/OII, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Oficina de Integridad Institucional; el Informe N° 000074-2026-MPL/GPP, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 000165-2026-MPL/GAJ, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Memorando N° 000396-2026-MPL/GM, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Gerencia Municipal; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, concordado con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, señala que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, teniendo en cuenta que dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo 43 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que las Resoluciones de Alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo; así mismo, el inciso 6 del artículo 20 de la Ley en mención; señala que, son atribuciones del alcalde; entre otras, dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;

Que, el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, quienes deben adecuar su marco normativo a la presente norma. También es de obligatorio cumplimiento para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto le sea aplicable y, en lo que no, le sirve como un instrumento guía u orientador.

Que, el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y 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 estado de derecho y el buen gobierno;

Que, así mismo, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual en el apartado IV, sobre Estrategias de Implementación refiere que, para efectos de facilitar a las entidades públicas la implementación de una estructura de prevención de la corrupción, se plantea un modelo de integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción;

Que, con Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, cuya finalidad es fortalecer la respuesta coordinada de todas las entidades pertenecientes al Poder Ejecutivo, para asegurar el cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y la implementación del Modelo de Integridad para las entidades del sector público;



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 045-2026-MPL

Que, en esa línea, el numeral 4.14 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, establece que el: "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";

Que, por otro lado, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP "Directiva para la implementación del modelo de integridad en las entidades del sector público", la cual establece directrices para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, conforme al Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta ante la corrupción en las entidades del sector público y con la finalidad de asegurar el cumplimiento de normas, la incorporación de herramientas y la adopción de buenas prácticas para el fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades públicas";

Que, la Ordenanza N° 623-MPL modifica e incorpora la Oficina de Integridad Institucional en la estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad de Pueblo Libre, aprobado por Ordenanza N° 527-MPL, el cual en su artículo 63 establece; entre otras, como función de la Oficina descrita: "b) Formular, proponer y actualizar lineamientos, metodologías u otros documentos que permitan una adecuada gestión de integridad institucional y lucha contra la corrupción";

Que, ahora bien, con Memorando N° 000039-2026-MPL/OII, de fecha 31 de marzo de 2026, la Oficina de Integridad Institucional refiere a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, que el proyecto de Programa de Integridad de la Municipalidad de Pueblo Libre para el año 2026, cuenta con la estructura mínima, conforme a lo establecido en la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP denominada "Directiva para la implementación del modelo de integridad en las entidades del sector público" y aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP. Además, señala que, la periodicidad del Programa de Integridad Institucional es anual y su aprobación se realiza mediante Resolución de Alcaldía, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.14 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM; en ese sentido, solicita la opinión técnica respectiva a fin de continuar con el trámite correspondiente;

Que, mediante Informe N° 000074-2026-MPL/GPP, de fecha 31 de marzo de 2026, la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, señala que, ha verificado que el proyecto de Programa se encuentra en el marco de las funciones y competencias del órgano proponente, en relación a la materia de planeamiento estratégico, el proyecto de Programa contribuye al cumplimiento del Objetivo Estratégico Institucional – OEI.08 "Fortalecer la gestión institucional en la Municipalidad de Pueblo Libre" del Plan Estratégico Institucional 2025-2030 y del análisis realizado en materia presupuestal, precisa que las actividades contenidas en el mismo deberán ejecutarse con el presupuesto programado para la Oficina de Integridad Institucional; en consecuencia, emite opinión favorable al proyecto de "Programa de Integridad 2026";

Que, a través del Informe N° 000165-2026-MPL/GAJ, de fecha 31 de marzo de 2026, de la Gerencia de Asesoría Jurídica concluye que, de la revisión de los informes emitidos, verifica que el proyecto materia de análisis se encuentra dentro del marco legal y ha sido emitido por la Oficina de Integridad Institucional en el marco de las funciones y competencias establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Pueblo Libre; por consiguiente, emite opinión jurídica favorable al "Programa de Integridad 2026";



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 045-2026-MPL

Que, con Memorando N° 000396-2026-MPL/GM, de fecha 31 de marzo de 2026, la Gerencia Municipal remite a la Secretaría General todos los actuados a fin de proseguir con el trámite correspondiente para la emisión del acto resolutivo respectivo;

ESTANDO A LAS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR EL INCISO 6 DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY N° 27972, LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR** el "Programa de Integridad 2026" de la Municipalidad de Pueblo Libre, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **ENCARGAR** a la Gerencia Municipal, a la Oficina de Integridad Institucional, Órganos de Línea y a las Unidades Orgánicas el cumplimiento de la presente Resolución conforme a sus competencias y atribuciones.

ARTÍCULO TERCERO. – **ENCARGAR** a la Secretaría General notificar la presente Resolución a los Órganos de Línea y Unidades Orgánicas de la Municipalidad de Pueblo Libre, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO. – **ENCARGAR** a la Gerencia de Tecnología de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar de la Municipalidad de Pueblo Libre.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE
SECRETARÍA GENERAL

Yesabell Melina Ostos Rojas
Secretaria General



MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE

MÓNICA ROSSANA TELLO LÓPEZ
ALCALDESA



PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026

**Oficina de Integridad Institucional
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre**



I. PRESENTACIÓN

El distrito de Pueblo Libre, es un distrito histórico cultural que guarda importantes momentos de la historia, es parte de la evolución histórica, arquitectónica, artística, cultural y urbanística de la ciudad de Lima. El 8 de julio de 1821, el libertador Don José de San Martín la bautiza como Pueblo Libre en reconocimiento al patriotismo de sus moradores. Un decreto supremo del 10 de abril de 1822, ordenado por el general José Bernardo de Tagle y Portocarrero, hace cumplir la voluntad del libertador.

En tiempos de la Constitución liberal de 1856, una ley del 2 de enero de 1859 da existencia legal al distrito como Magdalena Vieja, siendo su primer alcalde don Pedro del Solar el año de 1873. En 1881, Pueblo Libre fue sede del Gobierno Provisorio del presidente Francisco García Calderón, durante la Guerra del Pacífico, recordándosele como "Héroe Civil", "Presidente Mártir" y "Presidente cautivo", por enfrentar las fuerzas invasoras al mando del general Patricio Lynch y sufrir prisión en Santiago de Chile. Desde esa fecha, el arraigado patriotismo de Pueblo Libre lleva con orgullo en su memoria el ejemplo de diez vecinos que resistieron a la fuerza invasora al lado del Doctor Francisco García Calderón. Sus nombres de héroes figuran en el libro de defunciones de la Iglesia Santa María Magdalena.

La Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, es una entidad de Gobierno Local, el cual, para ejercer sus funciones se rige por la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en ella, señala que los gobiernos locales, promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales, fermentando el bienestar de los vecinos y el desarrollo integral sostenible y armónico de la circunscripción de su jurisdicción.

La actividad de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, comprende el promover, fomentar y conducir el desarrollo socioeconómico del distrito sobre la base de una adecuada priorización; fomentar el bienestar de los ciudadanos del distrito, proporcionando servicios que satisfagan sus necesidades vitales de desarrollo urbano, de protección y conservación del medio ambiente, desarrollo y economía local, participación vecinal y prevención, rehabilitación y lucha contra el consumo de drogas; además de asegurar la representación política y organizacional de los vecinos en el Gobierno Local, mediante programas de participación vecinal y el ejercicio del derecho de participación vecinal.

Por otra parte, mediante el 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 en el artículo 7° señala lo siguiente: "En el marco de la lucha contra la corrupción, la implementación del Modelo de Integridad es obligatoria en todas las entidades públicas comprendidas en la presente norma, sin perjuicio de la evaluación que efectúe la Secretaría de Integridad Pública".

Estando frente a la norma en comento, esta Entidad, ha venido implementando el Modelo de Integridad de acuerdo a los lineamientos señalados en dicha normativa, por lo que, en el año 2024 y 2025, hemos venido brindando información a la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, de los cuales, hemos tenido un puntaje apto de 0.94, demostrando con ello, que la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre se encuentra comprometido, con los valores éticos y de transparencia señalados en la presente norma.



Otro punto a destacar, es que en el artículo 4° de la presente norma señala en el 4.14. 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.

Asimismo, la Directiva N° 01-2026-PCM/SIP aprobado con la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 02-2026-PCM/SIP, Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público”, deja sin efecto la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, que crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, y 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, señala: “7.1.2 La unidad de organización que ejerce la función de integridad realiza el diagnóstico situacional respecto de las condiciones, actividades y tareas requeridas para la implementación del Modelo de Integridad, conforme a la presente Directiva. En base a dicho diagnóstico, define acciones y metas específicas para el desarrollo de los componentes del Modelo y establece una hoja de ruta que garantiza una ejecución efectiva y sostenible durante un año fiscal”.

El presente programa de integridad se enmarca en las normas de implementación de la Secretaría de Integridad Pública, buscando consolidar acciones de prevención y gestión de riesgos en la lucha contra la corrupción; pero también se constituye en un instrumento que determina el curso de acción para cerrar brechas identificadas a partir de los resultados obtenidos en la evaluación anual de la implementación del Modelo de Integridad del periodo 2025. Por lo que, la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre reafirma su compromiso con una gestión pública ética, transparente y orientada al servicio del ciudadano mediante la implementación del Programa de Integridad 2026, en cumplimiento de la Directiva N° 01-2026-PCM-SIP.

Este programa consolida acciones para prevenir, detectar y corregir riesgos de corrupción, fortaleciendo la cultura de integridad institucional.

II. ANTECEDENTES

En el 2017 se adoptó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Perú, con el objetivo de prevenir actos de corrupción y anticiparse a cualquier riesgo que amenace la integridad, estableciendo que la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, como órgano rector de esta política, ha desarrollado un conjunto de mecanismos e instrumentos orientados a fortalecer la capacidad preventiva frente a la corrupción y elevar los estándares de la actuación pública.

Mediante Ordenanza N° 623-MPL suscrito el 28 de agosto de 2024, se modifica e incorpora la Oficina de Integridad Institucional en la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre.



La Oficina de Integridad Institucional de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre es la encargada de impulsar la implementación, seguimiento y monitoreo del Modelo de Integridad, Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobados con Decreto Supremo N° 092-2017 PCM y N°044-2018 PCM respectivamente, y la Directiva N° 001-2019 PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública" aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2019 PCM/SIP y la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, a fin de promover una cultura de integridad y ética pública, así como fortalecer la confianza de la ciudadanía en las entidades públicas. La creación de la Oficina de Integridad Institucional se materializó en el Reglamento de Organización y funciones (ROF). Por otra parte, estando a la derogación de Directiva N° 002-2021-PCM/SIP y la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, esta Entidad se deberá de regir conforme a los lineamientos para la implementación del Modelo de Integridad, en la Directiva N° 01-2026-PCM/SIP y el Decreto Supremo N°148-2024-PCM.

Que, mediante la Resolución de Alcaldía N° 013-2026-MPL de fecha 30 de enero del 2026, se encargó al Gerente Municipal la Oficina de Integridad Institucional en adición a sus funciones en cumplimiento de la Directiva N° 01-2026-PCM/SIP.

Bajo este contexto, la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre ha venido implementando el Modelo de Integridad de manera progresiva desde el año 2024, y en el año 2025 nuevamente ha registrado los avances de la implementación del modelo integridad, en la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción a cargo de la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, obteniendo como resultado un promedio "apto".

III. OBJETIVO

Implementar y consolidar el Modelo de Integridad en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre durante el año fiscal 2026, mediante la ejecución planificada de acciones orientadas al cierre de brechas identificadas en la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), así como al desarrollo de los componentes del modelo en el marco de la Etapa 2: Institucionalización, y la Etapa 3: Estandarización, fortaleciendo la cultura de integridad institucional, la gestión de riesgos y los mecanismos de prevención y detección de actos contrarios a la ética pública.

IV. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

El Programa de Integridad de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre es de aplicación obligatoria para todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad, comprendiendo a los funcionarios, directivos, servidores civiles y demás colaboradores, independientemente del régimen laboral o modalidad contractual bajo la cual se encuentren vinculados.

Asimismo, las disposiciones y acciones previstas en el presente Programa son de cumplimiento por parte de todas las unidades de organización en el ámbito de sus competencias, en el marco de la implementación del Modelo de Integridad.

El periodo de vigencia del Programa de Integridad comprende de Marzo a Diciembre del año 2026, en concordancia con el ciclo de planificación institucional anual.

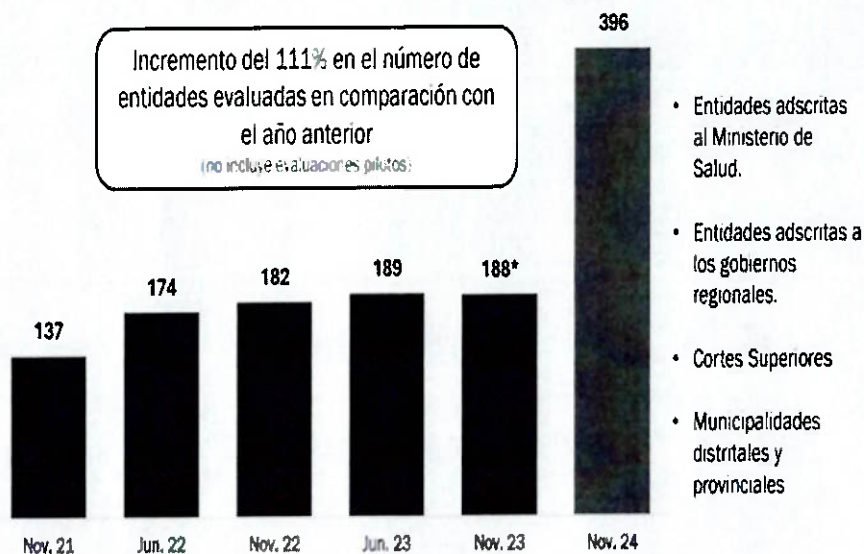


V. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Para la medición de los avances en la implementación del Modelo de Integridad, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros ha desarrollado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), herramienta que permite evaluar de manera estandarizada el nivel de implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad en las entidades de la administración pública.

El ICP tiene como finalidad promover una implementación progresiva del Modelo de Integridad, identificando el nivel de avance institucional, así como las brechas existentes que requieren intervención para su mejora continua.

En el caso de los gobiernos locales, la asistencia técnica y monitoreo del ICP se ha ampliado progresivamente desde el año 2023, incorporando a municipalidades dentro del proceso de evaluación nacional de la implementación del Modelo de Integridad.



En ese contexto, la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre ha venido implementando el Modelo de Integridad de manera progresiva, contando con Programas de Integridad aprobados para los años 2024 y 2025, siendo el último aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 071-2025-MPL.

En la evaluación correspondiente al año 2024, la entidad obtuvo un puntaje de 0.69 en la Etapa 1: Inicial, evidenciando la necesidad de fortalecer diversos componentes del modelo, particularmente en materia de comunicación, capacitación y supervisión.

Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - MDPL Implementación del Modelo de Integridad

Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP (*)
0.69	0	0	—	—	0.69

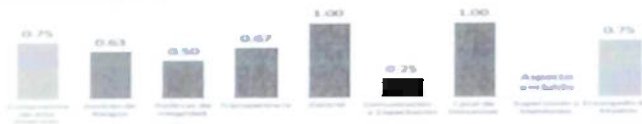
(*) El ICP es el resultado de la suma de los puntajes obtenidos en cada etapa del proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad. Se espera que, al finalizar las cinco etapas, las entidades logren alcanzar la puntuación máxima de 5 puntos.

Síntesis:

- La entidad alcanzó un ICP de 0.69 en la Etapa 1, teniendo pendiente desarrollar acciones para alcanzar el máximo puntaje de evaluación en las 3 etapas (3.00) evaluadas en el presente periodo.
- Los componentes con mayor progreso fueron: Controles Interno, Externo y Auditoría y Canal de Denuncias. Por otro lado, el componente con un menor avance fue Comunicación y Capacitación.
- El ICP de la entidad se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa.

Resultado por componente (Etapa 1)

Nivel de avance



Acciones a priorizar (Etapa 1)

- Aprobar el Programa de Integridad conforme a las pautas de la Secretaría de Integridad Pública.
- Fortalecer las capacidades del personal de la unidad de organización que ejerce el rol conductor y del personal de al menos el 80% de todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico en el proceso 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).
- Incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.
- Contar con el canal para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública virtual vinculado al Portal de Transparencia Estándar (PTE).
- Desarrollar, como mínimo, 2 actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares (temas distintos por cada actividad), con una participación de al menos el 10% de servidores de la entidad en cada una.
- Realizar, como mínimo por cada trimestre, 2 acciones de difusión interna y 2 acciones de difusión externa orientados a generar una cultura de integridad.

Posteriormente, como resultado de la implementación del Programa de Integridad 2025, la entidad logró mejorar su desempeño, alcanzando en la evaluación ICP 2025 un puntaje de 0.94, lo que la ubica en un nivel "Apto", evidenciando un avance significativo en la implementación de los componentes del Modelo de Integridad y permitiendo su tránsito hacia la Etapa 2: Institucionalización.



Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Lima - MDPL Implementación del Modelo de Integridad

EVALUACIÓN ICP - 2025



Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP
0.94	-	-	-	-	0.94

- 1 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:

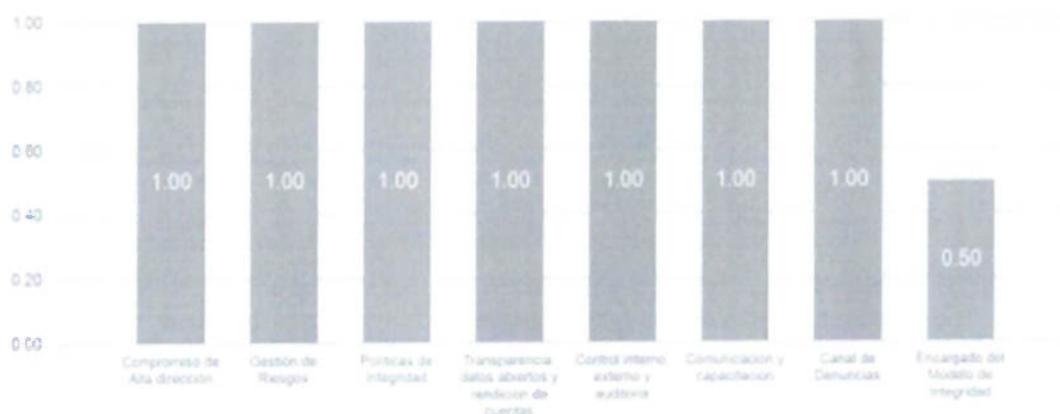
- La entidad alcanzó un ICP de 0.94 correspondiente a la Etapa 1, y tiene pendiente desarrollar acciones para alcanzar el máximo puntaje de evaluación (1.00) en la etapa evaluada durante el presente periodo.
- Los componentes con mayor progreso fueron Compromiso de Alta dirección, Gestión de Riesgos, Políticas de Integridad, Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas, Control interno, externo y auditoría, Comunicación y capacitación y Canal de Denuncias. Por otro lado, el componente con menor avance fue Encargado del Modelo de Integridad.

II.- Análisis Cuantitativo de la Etapa 01

Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Lima

Componente	ICP
C1 Compromiso de Alta dirección	1.00
C2 Gestión de Riesgos	1.00
C3 Políticas de Integridad	1.00
C4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	1.00
C5 Control interno, externo y auditoría	1.00
C6 Comunicación y capacitación	1.00
C7 Canal de Denuncias	1.00
C9 Encargado del Modelo de Integridad	0.50

Brecha total: 0.06 (Por debajo del ICP ideal)



Observaciones:

Pregunta 6 La entidad cumple con el aspecto evaluado. Sin perjuicio de ello, se exhorta tomar en cuenta las consideraciones formuladas en el apartado "Recomendaciones".

Pregunta 15 Se identificaron inconsistencias en el registro de la información presentada para acreditar las reuniones de coordinación con las unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad.

Recomendaciones y Sugerencias:

Pregunta 6 Asegurar la presentación correcta de medios de verificación vigentes que acrediten la incorporación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.

Pregunta 15 Asegurar la correcta presentación de medios de verificación vigentes que acrediten las reuniones de coordinación con las unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad exigido en la normativa vigente de evaluación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año de evaluación.

Del análisis cuantitativo por componentes, se observa que la entidad ha alcanzado un nivel óptimo (1.00) en los componentes de compromiso de la alta dirección, gestión de



riesgos, políticas de integridad, transparencia y rendición de cuentas, control interno, comunicación y capacitación, así como en la implementación del canal de denuncias. No obstante, se identifica una brecha en el componente referido al “Encargado del Modelo de Integridad”, el cual presenta un nivel de avance de 0.50, evidenciando la necesidad de fortalecer su rol, operatividad y sostenibilidad institucional.

Asimismo, del análisis del cumplimiento de los aspectos evaluados, se identifican observaciones relevantes vinculadas a la consistencia de los medios de verificación presentados, particularmente en lo referido a la acreditación de mecanismos que garanticen la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal, así como en la documentación de las reuniones de coordinación con las unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad.

En ese sentido, las principales brechas identificadas se concentran en:

- La adecuada acreditación de mecanismos de integridad en los procesos de contratación de personal.
- La formalización y sustento de las reuniones de coordinación para la implementación del Modelo de Integridad.
- El fortalecimiento del rol del encargado del Modelo de Integridad, en términos de articulación, seguimiento y sostenibilidad operativa.



Cuadro de trazabilidad de brechas – Diagnóstico Situacional (ICP 2025)

Componente /Pregunta ICP	Texto del reporte ICP	Interpretación técnica diagnóstico	Brecha identificada
Pregunta 15 – Reuniones de coordinación	Se identificaron inconsistencias en el registro de la información presentada para acreditar las reuniones de coordinación con las unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad.	La entidad no cuenta con un registro adecuado, sistemático y verificable de las reuniones de coordinación vinculadas a la implementación del Modelo de Integridad.	Falta de formalización, registro y sustento documental de las reuniones de coordinación del Modelo de Integridad.
Pregunta 6 – Contratación de personal.	Asegurar la correcta presentación de medios de verificación vigentes que acrediten la incorporación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.”	Existen debilidades en la acreditación de mecanismos de integridad en los procesos de contratación, particularmente en la evidencia documental que sustenta su implementación.	Debilidad en la acreditación de mecanismos de transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.

Componente /Pregunta ICP	Texto del reporte ICP	Interpretación técnica diagnóstico	Brecha identificada
Componente C9 – Encargado del Modelo de Integridad (0.50)	Resultado del componente: 0.50 (nivel inferior al óptimo)	El rol del encargado del Modelo de Integridad no se encuentra plenamente consolidado, evidenciando limitaciones en su capacidad de articulación, seguimiento y sostenibilidad operativa.	Necesidad de fortalecer el rol del encargado del Modelo de Integridad y su operatividad institucional.
Pregunta 12 Difusión de Integridad	Se evidencia cumplimiento con observaciones en la ejecución de acciones de difusión interna y externa en materia de integridad	Las acciones de difusión no cumplen plenamente con los criterios de periodicidad, evidencia o alcance requeridos por la evaluación ICP	Debilidad en la implementación, periodicidad y sustento de acciones de difusión de la cultura de integridad

Adicionalmente, si bien se han logrado avances significativos en la implementación de los componentes del modelo, se identifican oportunidades de mejora en la consolidación de los mecanismos de comunicación institucional, capacitación continua y supervisión del modelo, aspectos que deben ser fortalecidos en el presente periodo.

En consecuencia, el diagnóstico situacional evidencia un nivel de madurez institucional en proceso de consolidación, con avances sustantivos en la Etapa 1 y condiciones favorables para el desarrollo de la Etapa 2: Institucionalización, toda vez que se han venido realizando acciones correspondientes a esta etapa durante el año anterior. Asimismo, en el presente ejercicio se continuará con la implementación de acciones orientadas tanto al cierre de brechas como al fortalecimiento estructural del Modelo de Integridad.

Sobre la base de este diagnóstico, el Programa de Integridad 2026 orienta sus acciones a garantizar la sostenibilidad del modelo, su integración en la gestión institucional y la mejora continua de los mecanismos de prevención de la corrupción y promoción de la ética pública.

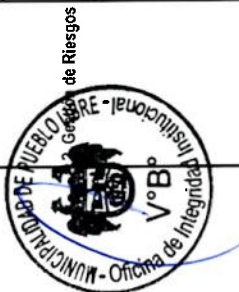
VI. MATRIZ DE ACCIONES

Para lograr el cierre de brechas de los componentes del Modelo de Integridad se presenta a continuación el Programa de Integridad 2026, el cual, consiste en la planificación anual de acciones organizadas por componentes del Modelo de Integridad, conforme a la siguiente estructura:



MATRIZ DE ACCIONES

Componente	Acciones	Meta	Medio de Verificación	Cronograma Trimestre				UNIDAD RESPONSABLE
				I	II	III	IV	
1. Compromiso de la Alta Dirección	Elaboración del Programa de Integridad de la Municipalidad Pueblo Libre 2026	1 documento aprobado	Resolución de Alcaldía y Programa de Integridad	X				Titular de la Entidad / Oficina de Integridad Institucional / GPP / GAJ / SG
	Garantizar que la Oficina de Integridad Institucional cuente con recursos presupuestales necesarios para su operatividad, conforme a la Directiva N° 001-2024-FOMISIP	1 reporte presupuestal	Reporte de Ejecución Presupuestal de las metas establecidas en el POI para la Oficina de Integridad Institucional al tercer trimestre del año evaluado. E2-FORMATO 01		X			Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.
	Incorporar de manera explícita los enfoques de integridad, ética y lucha contra la corrupción en los instrumentos de planeamiento institucional, mediante su inclusión como objetivo o acción estratégica institucional (PEI) y como actividad operativa o tarea en el POI	1 documento aprobado	Resolución que aprueba los documentos de gestión MPL incorporando la Oficina de Integridad al Plan Estratégico Institucional de la entidad (vigente). Plan Operativo Institucional de la entidad (vigente) E2-Formato 2		X			Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
	Realizar capacitación en gestión de riesgos que afectan la integridad pública, dirigidas al personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico, conforme a la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.	Participación del 100% del personal de las unidades de organización que ejercen rol conductor y técnico.	E1-Formato 2 4 listas de asistencia		X	X		Subgerencia de Recursos Humanos
	Identificar los contextos de riesgo que afectan la integridad pública en los procesos misionales y de soporte de la entidad necesarios para la entrega de productos, conforme a la metodología establecida en la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública	1 informe 1 Matriz	Informe de la OII En Anexo al informe debe presentar el FORMATO N° 04.		X			Oficina de Integridad Institucional
	Brindar asistencia técnica a las áreas involucradas 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.	100% de las unidades de organización que ejercen rol conductor y técnico	E2-FORMATO 05. Actas o informes de asistencia técnica Registro de asistencia			X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Implementar medidas de prevención y/o mitigación de los riesgos de corrupción identificados en los procesos de la entidad, conforme a la Guía de la Secretaría de Integridad Pública	Implementar al menos el 80% de medidas de mitigación	Formato E3-03		X	X		Oficina de Integridad Institucional
	Implementar una Directiva y/o lineamientos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal	1 documento aprobado	Acto resolutorio y E1-FORMATO 3	X				Subgerencia de Recursos Humanos
	Brindar asesoramiento permanente para el registro y actualización de información de los sujetos obligados a presentar DIJ.	11 informes	Informes mensuales que detalle las acciones de asesoramiento brindado para el registro y actualización de información en el SIDJ, con precisión de las altas y bajas producidas en el periodo evaluado. E2-FORMATO 06	X	X	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Verificar el uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público por la Subgerencia de Recursos Humanos para los procesos de contratación de personal y de la Subgerencia de Logística y Patrimonio para los procesos de contratación de proveedores de servicios	3 memorandos	1. Informes de la Oficina de Recursos Humanos en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal 2. Informes de la Oficina de Logística en el que precise si ha hecho uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicios. E2-FORMATO 07		X	X	X	Oficina de Integridad Institucional / Subgerencia de Recursos Humanos / Subgerencia de Logística y Patrimonio.
Promover la aprobación de un dispositivo legal que contemple el procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal en iniciativas y buenas prácticas.	1 resolución	1. Acto resolutorio que aprueba el documento que contempla el procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en la función pública. 2. Documento que contemple el procedimiento institucionalizado. E2-FORMATO 08			X		Subgerencia de Recursos Humanos	





3. Políticas de Integridad	Promover la implementación del Código de Conducta	1 resolución	1 Decreto de Alcaldía que aprueba Código de Conducta 2. Código de Conducta	X	Titular de la Entidad / OII / Subg. Recursos Humanos / GPP
<p>Solicitar informes a la Subgerencia de Recursos Humanos donde indique si cumplen con los instrumentos de gestión de recursos humanos y si se encuentran alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento.</p>	<p>1 informe</p>	<p>X</p>	<p>Informe de la Subgerencia de Recursos Humanos - E2-FORMATO 09</p>		<p>Subgerencia de Recursos Humanos</p>
<p>Solicitar informes a la Subgerencia de Recursos Humanos y a la Subgerencia de Logística y Patrimonio, sobre el cumplimiento y alineación de la ley N° 31564 de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público, y su reglamento. Validar que se cumpla: i) Que la entidad publicó la lista de sujetos del sector público el primer día hábil del mes; ii) Que se incluyó la cláusula de cumplimiento en los contratos correspondientes celebrados durante el mes (contratos de locación de servicios y/o términos de referencia FAG y PAC); iii) Realizo la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades, y iv) La publicación de ex funcionarios en la plataforma de debida diligencia</p>	<p>11 informes</p>	<p>X</p>	<p>Informes mensuales - E2-FORMATO 10</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional</p>
<p>Supervisar cumplimiento de Dujis</p>	<p>Lograr ≥ 90% de cumplimiento oportuno</p>		<p>Informe de susiento - Formato E3-04</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional / Subgerencia de Recursos Humanos</p>
<p>Realizar el monitoreo y seguimiento de los riesgos moderados (nivel amarillo) identificados en la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal de libre designación y remoción, documentando las acciones efectuadas conforme al Formato 05</p>	<p>Realizar al menos 1 monitoreo mensual</p>		<p>Formato E3-05</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional</p>
<p>Elaborar y remitir informes al titular de la entidad y/o a la máxima autoridad administrativa sobre la identificación o no de posibles conflictos de intereses en funcionarios de libre designación y remoción, conforme a la Ley N° 31227</p>	<p>Emidir al menos 1 informe por periodo evaluado</p>		<p>Informe OII</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional</p>
<p>Implementar y poner en uso el Registro de Visitas en Línea - RVL, en todas sus sedes institucionales, conforme a la Ley 28024</p>	<p>Se encuentra en uso en al menos el 80% de todas sus sedes</p>	<p>X</p>	<p>E2 - FORMATO 12</p>		<p>OII / Gerencia de Tecnología de la Información</p>
<p>Solicitar al Responsable de Acceso a la Información Pública el reporte de información pública atendidas oportunamente en el presente año</p>	<p>Lograr ≥ 90% de cumplimiento dentro del plazo</p>	<p>X</p>	<p>Informe que contenga la relación de solicitudes de acceso a la información pública recibidas por la entidad indicando en un cuadro consolidado, el porcentaje de atención correspondiente a la alternativa seleccionada</p>	<p>X</p>	<p>Secretaría General</p>
<p>Elaborar un reporte de seguimiento y monitoreo al Portal de Transparencia Estandar PTS</p>	<p>4 informes</p>	<p>X</p>	<p>Informe sobre el monitoreo trimestral del cumplimiento de la publicación de información sobre el Portal de Transparencia Estandar.</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional</p>
<p>4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</p>	<p>3 informes</p>		<p>1. Informe consolidado que incluya la labor de monitoreo sobre la actualización de Registro de Visitas en Línea y el Módulo de Registro de Agendas Oficiales 2. Documento que comunica el informe al área competente (administrador del RVL) o, en caso de incumplimientos, a la máxima autoridad administrativa con copia al área competente E2-FORMATO 13.</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional / Gerencia de Tecnología de la Información / Unidades de Organización involucradas</p>
<p>Monitorear actualización del RVL en todas las sedes</p>	<p>Realizar monitoreo trimestral del 100% de sedes</p>	<p>X</p>	<p>Informe consolidado</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional</p>
<p>Garantizar actualización permanente del RVL</p>	<p>Mantener 100% de registros actualizados sin extemporáneos</p>	<p>X</p>	<p>Base SIP</p>	<p>X</p>	<p>Oficina de Integridad Institucional / Gerencia de Tecnología de la Información</p>



5. Control interno, externo y auditoría	<p>Presentar todos los entregables establecidos por la Contraloría General de la República mediante la Directiva N° 046-2019-CG/NTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificaciones</p> <p>Coordinar con el Órgano de Control Institucional sobre los informes o reportes bimensuales emitidos por el OCI durante el año evaluado que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas de control posterior y sociedades de auditoría realizada en el marco de la Directiva N° 009-2023-CG/SESNC.</p>	6 documentos	<p>Formato 05 (Declaración Jurada del responsable del SCI). E1-FORMATO 5</p> <p>1. Formato 14</p> <p>2. Informe bimensual emitido por el OCI, previo a la presentación del reporte ICIP que evidencie los avances en el cumplimiento de las recomendaciones de control posterior.</p> <p>E2-FORMATO 14.</p>	X	X	X	Gerencia Municipal
5. Control interno, externo y auditoría	<p>2. Los documentos mediante los cuales la entidad recibe los Informes de control simultáneo con situaciones adversas</p> <p>3. Los documentos de envío de las acciones preventivas o correctivas adoptadas por la entidad sobre las situaciones adversas, al OCI de la Entidad o a la CGR.</p> <p>E2-FORMATO 15</p>	3 informes	<p>1. Formato 15</p> <p>2. Los documentos mediante los cuales la entidad recibe los Informes de control simultáneo con situaciones adversas</p> <p>3. Los documentos de envío de las acciones preventivas o correctivas adoptadas por la entidad sobre las situaciones adversas, al OCI de la Entidad o a la CGR.</p> <p>E2-FORMATO 15</p>	X	X	X	Gerencia Municipal
6. Capacitación y Comunicación	<p>Implementar acciones preventivas y correctivas respecto a los informes con situaciones adversas, dentro del plazo establecido.</p> <p>Realizar actividades de capacitación o charlas en ética e integridad pública o similares durante el año para los servidores de la entidad.</p> <p>Realizar acciones de difusión interna y externa material orientado a generar una cultura de integridad</p> <p>Gestionar la incorporación y/o actualizar en el PDP las capacitaciones específicas en materia de integridad pública desortas en la pregunta 17 de la Guía 2.</p>	<p>Lograr ≥70% de cumplimiento dentro del plazo</p> <p>02 capacitaciones con participación de ≥10% de los servidores</p> <p>5 acciones de difusión interna y 5 de difusión externa</p> <p>1 documento aprobado</p>	<p>Formato E3-07</p> <p>E1-FORMATO 6 4 listados</p> <p>E1-FORMATO 7</p> <p>Plan de Desarrollo de Personas del año de evaluación, acreditando la inclusión de mínimo dos (2) capacitaciones específicas en integridad E2-FORMATO 16</p>	X	X	X	<p>Gerencia Municipal</p> <p>Oficina de Integridad Institucional / Subgerencia de Recursos Humanos</p> <p>Oficina de Integridad Institucional / Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional</p> <p>Subgerencia de Recursos Humanos / Oficina de Integridad</p>
6. Capacitación y Comunicación	<p>Coordinar con la Subgerencia de Recursos Humanos para que informe respecto al proceso de inducción, sobre temas de ética e integridad pública establecidos por la SIP (tiempo 20 minutos)</p> <p>Aprobar y/o incorporar acciones de difusión interna y externa en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna, que se elabora en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos</p>	<p>4 informes del proceso inducción</p> <p>1 documento aprobado</p>	<p>1. Informe de la Subgerencia de Recursos Humanos precisando la incorporación de contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción conforme lo establecido por la SIP; y en anexo el listado de participantes hasta la fecha de reporte.</p> <p>2. Presentación de ppt y/o materiales sobre integridad empleados en el proceso de inducción. E2-FORMATO 17</p>	X	X	X	<p>Subgerencia de Recursos Humanos / Oficina de Integridad</p> <p>Subgerencia de Recursos Humanos / Oficina de Integridad</p>
6. Capacitación y Comunicación	<p>Coordinar las acciones de difusión y/o comunicación que buscan promover el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, por lo que se debe privilegiar información sobre cómo se realiza la denuncia y las ventajas de realizar la denuncia a través de la Plataforma.</p>	6 acciones de difusión interna y 6 de difusión externa	<p>1. FORMATO 18</p> <p>2. Plan de Comunicación Interna de la entidad vigente.</p> <p>3. Acto resolutorio que aprueba el Plan de Comunicación E2-FORMATO 18</p> <p>Formato E2-FORMATO 19</p>	X	X	X	<p>Oficina de Integridad Institucional / Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional.</p> <p>Oficina de Integridad Institucional / Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional.</p>

7. Denuncias	Gestionar la formulación de la directiva que regula la gestión de denuncias de corrupción y el otorgamiento de medidas de protección al denunciante en el marco del Decreto Legislativo N° 1327 y reglamento, así como las disposiciones emitidas por la SIP.	1 documento aprobado	1. Acto resolutivo que aprueba la directiva. 2. Directiva.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Informar a la máxima autoridad administrativa el estado situacional de la atención oportuna de las denuncias, así como de las medidas de protección al denunciante que hayan sido requeridas, otorgadas y denegadas.	Lograr ≥ 90% de cumplimiento de plazos	Formatos E3-11 y E3-12 Reporte de monitoreo de cumplimiento de plazos en la tramitación de denuncias. Reporte de monitoreo de cumplimiento de plazos en la tramitación de medidas de protección al denunciante.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la Entidad.	1 Informe	Informe de la Oficina de Integridad Institucional que adjunta el formulario utilizado, ordenando las preguntas de acuerdo a su tipo: conocimientos, percepción y casos prácticos y/o problemas éticos.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Elaborar y remitir el Informe de Capacidad Operativa de la Oficina de Integridad Institucional correspondiente al año evaluado, conforme a las disposiciones emitidas por la Secretaría de Integridad Pública.	1 Informe	Informe de Capacidad Operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces correspondiente al año de evaluación.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Realizar reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.	3 Actas	3 actas de reuniones (presenciales o virtuales) organizadas por la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.	X	X	Oficina de Integridad Institucional / Unidades de Organización involucradas.
	Comunicar a las distintas unidades de organización de la entidad, a través de nota de elevación, memorando y/o correos electrónicos, de forma expresa que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	5 comunicaciones	Copia de las comunicaciones emitidas respecto a la función de acompañamiento sobre orientación y asesoría técnica.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Gestionar y asegurar la asignación de servidores y/o la contratación de proveedores de servicios para cubrir las actividades prioritarias en materia de integridad de la Oficina de Integridad Institucional.	Informe	1. Formato 20. 2. Copia de las ordenes de servicios, en los casos que corresponda. EZ-FORMATO 20	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Realizar asesorías sobre temas específicos de Integridad (problemas éticos, situaciones de conflicto de intereses, canales de denuncia, medidas de protección, gestión de intereses y debida diligencia).	1 informe	Informe que detalle la relación de asesorías brindadas adjuntando correo, informes, reuniones, escrito, etc.	X	X	Oficina de Integridad Institucional
	Promover reuniones con el titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa y actas de las reuniones sostenidas con esta.	2 Informes	Informes presentados al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa y actas de las reuniones sostenidas.	X	X	Oficina de Integridad Institucional / Titular de la Entidad / Gerencia Municipal



VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

La Oficina de Integridad Institucional, en su calidad de unidad responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, tiene a su cargo la conducción, monitoreo y seguimiento del cumplimiento del Programa de Integridad Institucional 2026, así como la formulación de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad y la mejora continua de su implementación.

En ese sentido, la Oficina de Integridad Institucional realizará el seguimiento periódico de las actividades y acciones previstas en el Programa, verificando su nivel de avance, identificando posibles retrasos y proponiendo medidas correctivas durante el periodo de ejecución.

Para tal efecto, se establecen los siguientes mecanismos de seguimiento:

- **Monitoreo trimestral:** El Jefe de la Oficina de Integridad Institucional emitirá reportes trimestrales sobre el nivel de cumplimiento del Programa de Integridad, conforme al cronograma establecido, los cuales serán elevados a la Alta Dirección para la adopción de acciones correspondientes.
- **Seguimiento del ICP:** Se realizará la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), como mecanismo de medición del avance institucional en la implementación del Modelo de Integridad.
- **Evaluación anual:** Al cierre del ejercicio fiscal, se elaborará un informe de evaluación del Programa de Integridad, el cual permitirá determinar el nivel de cumplimiento de las acciones programadas, así como identificar oportunidades de mejora para el siguiente periodo.

Las acciones contenidas en la matriz del Programa de Integridad no constituyen una relación limitativa, sino referencial, pudiendo incorporarse acciones adicionales que contribuyan al fortalecimiento de la integridad institucional, en el marco de la mejora continua.

Asimismo, la ejecución de las actividades será responsabilidad de los órganos y unidades orgánicas a los que se les haya asignado las tareas correspondientes, conforme a sus competencias.

Finalmente, los reportes de seguimiento y el informe de evaluación anual serán publicados en el Portal de Transparencia Institucional, en cumplimiento de los principios de transparencia y rendición de cuentas.

