

## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 065 -2024-GRL-GGR.

Belén, 22 de febrero del 2024

Visto, el Informe Técnico N° 002-2024-GRL-GGR/UFII/AYM de fecha 05 de febrero de 2024, de la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional GGR-GRL, del Gobierno Regional de Loreto y demás documentos que forman parte del presente acto resolutivo, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la **Constitución Política del Estado**, modificada por la Ley 30305, en concordancia con el artículo 2° de la **Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por Ley N° 27902**, establece que, los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular; de modo que, son reconocidas como personas jurídicas de derecho público, con autonomía política económica y administrativa en asuntos de su competencia. Cuya finalidad esencial es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo;

Que, la **Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, en su artículo 8°** precisa "La autonomía es el derecho y la capacidad efectiva del Gobierno en sus tres (03) niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia (...);"

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, fue aprobada la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; 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, mediante Resolución N° 086-2021-OSCE/SGE, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, resolvió "Crear la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, dependiente de la Secretaría General y que la Unidad Funcional tiene las funciones establecidas en el numeral 2.1 del artículo 2° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y su modificatoria; así como las dispuestas en el numeral 6.2 de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública", aprobado por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM-SIP, y las disposiciones previstas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, fue aprobada la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, la cual consta de diez acciones, priorizadas en cuatro ámbitos; con la finalidad de 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. Asimismo, asegurar la buena marcha de las entidades del Poder Ejecutivo, a través de la mitigación de riesgos que afectan la integridad pública y que dan paso a la ocurrencia de posibles actos de corrupción, así como de faltas administrativas y prácticas



Gestión de Servicio Social



## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 065 -2024-GRL-GGR.

Belén, 22 de febrero del 2024

cuestionables, y; en su Única DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA, señala que el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de función de integridad en las entidades de la Administración Pública", aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, precisa que son de alcance obligatorio a todas las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444; que la Secretaría de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de corrupción. Tiene por objeto orientar la correcta actuación de las entidades públicas y servidores civiles en la lucha contra la corrupción; tiene como función asegurar i) la implementación del modelo de integridad establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, ii) el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad; así como, iii) la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública, y; tiene por función: a) Implementar el modelo de integridad pública y los elementos desarrollados en la Política Nacional y; en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021. b) Promover una cultura de integridad y ética pública. c) Fortalecer la confianza de la ciudadanía en las entidades públicas, y; señala que son obligaciones y responsabilidades del titular y de todos los funcionarios de las entidades implementar la función de integridad y velar por su adecuado cumplimiento, en el marco de las disposiciones establecidas en la presente Directiva y normatividad vigente;

Que, la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público", aprobado por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, fue establecida que el Órgano que ejerce la función de integridad, es la unidad de organización responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, la cual consiste en asegurar: i) la implementación del modelo de integridad, ii) el desarrollo de mecanismos dirigidos a promover la integridad; así como, iii) la observancia e interiorización de los principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública. En ese sentido, se encarga de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad, entre otros, elaborando el Programa de Integridad;


Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 542-2023-GRL-GGR de fecha 07 de julio de 2023, fue aprobada la conformación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Loreto, donde fue establecida las responsabilidades de la citada Unidad Funcional que recae en la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Loreto;

Que, mediante Acuerdo de Consejo Regional N° 183-2023-SO-GRL-CR de fecha 11 de diciembre de 2023, fue aprobada la designación de Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad del Gobierno Regional de Loreto, designación que recayó en la abogada ALMENDRA YARAME MONTOYA;





## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 065 -2024-GRL-GGR.


Belén, 22 de febrero del 2024



Que, mediante Informe Técnico N° 002-2024-GRL-GGR/UFII/AYM, de fecha 05 de febrero de 2024, la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad, concluye que *"El Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2024 - 2025, tiene como objetivo fortalecer institucionalmente la lucha contra la corrupción a través de acciones de prevención y gestión de riesgo, por lo que resulta necesario la aprobación mediante Acto Resolutivo el Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto, periodo 2024 - 2025"*; recomendando: *Remitir a la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional de Loreto, para que de acuerdo a sus funciones proyecte el Acto Resolutivo, en base a la normatividad vigente y los fundamentos expuestos UT SUPRA; No resulta pertinente, emitir una Opinión Presupuestal, pues el presente Programa de Integridad no va demandar presupuesto propio, puesto que la Unidad Funcional de Integridad Institucional, se encuentra adscrita a la Gerencia General Regional, como máxima autoridad administrativa y estar comprendida dentro del Plan Operativo Institucional (POI) del presente año y a su vez, los costos que implique la implementación por parte de las áreas responsables se financiaran con cargo al presupuesto que corresponda a cada órgano y unidad orgánica de las acciones"*;



Que, el Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto 2024 -2025, tiene por objetivo general, consolidar al Gobierno Regional de Loreto, como una institución integra que promueve la probidad en el actuar público y privado, garantizando el uso de mecanismos de prevención contra la corrupción al interior de la Entidad; como objetivo específico, fortalecer la capacidad preventiva del Gobierno Regional de Loreto frente a los posibles actos de corrupción de sus funcionarios y servidores civiles, gestionar la identificación de los riesgos de corrupción e implementar los mecanismos de control, y; promover y fortalecer la cultura de integridad en la entidad, a través de la capacitación en integridad y ética para el desempeño de la función pública dirigida a los funcionarios y trabajadores de la entidad; con ámbito de aplicación a todo el personal del Gobierno Regional de Loreto Sede Central y Direcciones Regionales, de acuerdo al grado de participación que ostenten según los componentes del Modelo de Integridad;



Que, estando al contexto normativo antes desarrollado y al contenido del citado Informe Técnico N° 002-2024-GRL-GGR/UFII/AYM, emitida por la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad, corresponde aprobar el **"Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto 2024- 2025"** que tiene por objetivo, consolidar al Gobierno Regional de Loreto, como una institución integra que promueve la probidad en el actuar público y privado, garantizando el uso de mecanismos de prevención contra la corrupción al interior de la Entidad, fortaleciendo la capacidad preventiva del Gobierno Regional de Loreto, frente a los posibles actos de corrupción de sus funcionarios y servidores civiles, gestionar la identificación de los riesgos de corrupción e implementar los mecanismos de control, promover, y; fortalecer la cultura de integridad en la Entidad.

Estando a lo expuesto; con las visaciones de la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Administración y Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto e Inversión Pública, del Gobierno Regional de Loreto, y;

En uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobado por Ordenanza Regional N° 004-2022-GRL-CR, de fecha 11 de marzo de 2022, y a la delegación de facultades a la Gerencia General Regional, mediante

## RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 065 -2024-GRL-GGR.

Belén, 22 de febrero del 2024

Resolución Ejecutiva Regional N° 093-2023-GRL-GR, de fecha 13 de enero de 2023, modificada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 315-2023-GRL-GR, de fecha 19 de abril de 2023.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2024 – 2025**, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente Resolución a todas las instancias administrativas del Gobierno Regional de Loreto, para los fines correspondientes.

**ARTICULO TERCERO.- SE DISPONE**, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional y de Transparencia del Gobierno Regional de Loreto, el mismo día de publicada en el diario Oficial El Peruano.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**



Gobierno Regional de Loreto

Eco. Javier Shupingahua Yángoza  
Gerente General Regional

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*



**GERENCIA GENERAL REGIONAL**  
**UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD**  
**INSTITUCIONAL**



**"PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL GOBIERNO**  
**REGIONAL DE LORETO**

**2024 - 2025**

**BELÉN, ENERO DE 2024**

## CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| Presentación.....  | 3  |
| I.- Objetivos del Programa .....                                     | 5  |
| II.- Ámbito de Aplicación.....                                       | 6  |
| III.- Marco Normativo .....  | 6  |
| IV.- Definiciones .....  | 7  |
| V. Modelo de Integridad Publica.....                                 | 8  |
| VI. Función de Integridad y Objetivos.....                           | 14 |
| VII.- Diagnostico .....  | 15 |
| VIII.- Implementación de Acciones en el Programa de Integridad ..... | 15 |
| IX.- Matriz de acciones del Programa de Integridad .....             | 20 |
| X. Proceso o Estrategia de Implementación.....                       | 24 |
| XI. Mecanismo de seguimiento, Monitoreo y Evaluación .....           | 25 |
| XI. Presupuesto.....   | 25 |



## PRESENTACIÓN

El Gobierno Regional de Loreto, es un organismo con personería jurídica de derecho público, emana de la voluntad popular. Tiene autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia y constituye para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal, cuyo responsable es el Titular. La jurisdicción del Gobierno Regional de Loreto comprende el ámbito territorial del Departamento de Loreto y desarrolla sus funciones específicas en base a las políticas regionales que se formulan en concordancia con las políticas de nivel nacional.

De otra parte, la Ley N° 27815 "Código de Ética de la Función Pública", establece los principios, deberes y prohibiciones para los funcionarios y servidores de las entidades de la Administración Pública.

Bajo este marco, el Gobierno Regional de Loreto, ha definido sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el Código de Ética del Gobierno Regional de Loreto, aprobado mediante Resolución Gerencial General Regional N° 1417- 2017-GRL-GGR, de fecha 19 de septiembre de 2017, siendo los siguientes:

1. Identificación: Involucrarse e identificarse con la misión y visión trazada y sentirse copartícipe de ello, solo por el hecho de pertenecer a la institución.
2. Integridad y valores éticos: Fomentar la integridad y valores éticos, así como mantener principios morales sólidos, que contribuyan a adoptar decisiones y a tener un comportamiento correcto durante su gestión.

Responsabilidad: Tomar conciencia de que sus actos están orientados al servicio de la población y por ende son pasibles de rendir cuenta de los mismos ante las autoridades y población en general.

4. Superación Profesional: Actuar con profesionalismo y la madurez de criterio que demanda la labor gubernamental. Para ello es necesario se propicie la capacitación continua interna y externa. Siendo de responsabilidad personal la capacitación por iniciativa propia. Esto contribuirá al logro de la excelencia en el servicio que se brinde al interior de la entidad, así como al exterior de la misma.
5. Vocación por la Verdad y la Transparencia: Tener la convicción de que a través de sus actividades transmiten vocaciones de servicio. Vocación por la verdad, honestidad, transparencia y respeto y que la corrección de sus actos otorgara confianza a la ciudadanía.
6. Imagen institucional: La eficiencia a través de la productividad, la libertad de opinión y expresión y que la corrección de sus actos otorgará confianza a la ciudadanía.
7. Comportamiento dirigido a influenciar: Evitar actitudes o acciones que estén dirigidos a influenciar la opinión o decisión de las personas a quienes alcanzan las presentes normas, también evitar imponer el cargo o su vinculación con la Entidad en actividades personales de modo que pueda considerarse que está haciendo abusos de poder o de conseguir preferencias para sí o personas vinculadas.
8. Declaraciones oficiales: Evitar brindar declaraciones oficiales respecto de los asuntos de la Entidad o Sector, según sea el caso; salvo autorización expresa del titular.
9. Transparencia: La transparencia en el ejercicio de la labor supone aspectos que reflejan una actuación diáfana en el servicio que se brinda.



10. Diligencia: Consisten en el debido cuidado profesional en la actuación funcional, con capacidad, madurez de juicio y habilidad necesaria para emplear los criterios técnicos legales, plazos, métodos y procedimientos que han de aplicarse.
11. Reserva: Guardar reserva respecto de la actividad y acciones encomendadas, así como de la información privilegiada que conociera por el ejercicio de su actividad funcional; no revelando en forma oral o escrita, hechos, datos, procedimientos Y documentación no autorizada o confidencial de acuerdo a la ley; salvo a afecto cumplir sus responsabilidades legales o administrativas que correspondan a sus obligaciones subsistentes aun después de cesar en sus funciones.
12. Legalidad: Sujetar su actuación funcional al cabal cumplimiento a la normativa Constitucional, Legal y Reglamentaria aplicable.
13. Honestidad: Obrar con escrupulosa corrección, compostura decencia, excluyendo cualquier comportamiento que atente contra el interés público.
14. Pulcritud: Es el esmero en la conducta y actuación funcional, así como en el cuidado e imagen personal, que se debe mantener en el ejercicio de sus labores. Asimismo, es exhibido en el adecuado manejo y uso de los bienes del Estado, la conservación de un adecuado ambiente de trabajo y el cuidado de la infraestructura y equipamiento a su servicio, de manera que se evite un nivel de deterioro superior al que provenga de su correcto ejemplo.



La Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, estableció el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la transparencia e integridad en las instituciones del sector público; así como garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción. En este marco, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021, mediante el cual se instrumentaliza la lucha contra la corrupción y se definen las acciones prioritizadas de promoción de la integridad pública. El Gobierno Regional de Loreto, ha asumido la responsabilidad de implementar y operar el modelo de integridad de nueve componentes subyacente a la política y el plan mencionados.

En mérito a ello, el presente programa para el período 2024, recoge las acciones de integridad basados en el Índice de Capacidad Preventiva, herramienta que contribuye a medir el estándar de integridad en las entidades del sector público y que desarrolla los componentes del modelo de integridad establecido por la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).

Que, mediante 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 Única Disposición Complementaria Transitoria del referido Decreto Supremo amplía la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM;

Que, mediante Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP se aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, la cual establece como formas de implementar la función de integridad en la entidad la i) creación de una Oficina de Integridad Institucional, ii) conformación de una unidad funcional al interior del despacho de la máxima autoridad administrativo, ii) conformación de un equipo de trabajo permanente al interior del despacho de la máxima autoridad administrativo, iv) delegación a un servidor perteneciente al despacho de la máxima autoridad administrativa, y v) delegación a la Oficina de Recursos

Humanos por parte de la máxima autoridad administrativa; Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, la cual define al Modelo de Integridad como 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. Dichas orientaciones 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 peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

Que, resulta necesario precisar que el grado de maduración del referido estándar de integridad se desarrolla progresivamente en cinco etapas: i) Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad, ii) Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad, iii) Consolidación de mecanismos y herramientas de integridad, iv) Evaluación de resultados de la implementación de los mecanismos y herramientas de integridad, y v) Evaluación de impacto de los mecanismos y herramientas de integridad;

Que, mediante el artículo 3 de la referida Resolución se crea el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como 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;

El Programa de Integridad tiene como objetivo fortalecer institucionalmente la lucha contra la corrupción a través de acciones de prevención y gestión de riesgo, dado que el Gobierno Regional de Loreto, continúa en el esfuerzo de implementar las acciones pendientes de implementar, va a desplegar y supervisar la ejecución de actividades orientadas al cumplimiento del Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, así como las Estrategias de Integridad del Poder Ejecutivo para la prevención de Actos de Corrupción, como lo son la aprobación de documentos de gestión, políticas y manuales relacionados a la integridad, ética pública y lucha contra la corrupción; actividades de sensibilización; promoción de la transparencia institucional, entre otros.

## I. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

El presente Programa contiene los siguientes objetivos:

### 1.1 Objetivo General

Consolidar al Gobierno Regional de Loreto, como una institución íntegra que promueve la probidad en el actuar público y privado, garantizando el uso de mecanismos de prevención contra la corrupción al interior de la entidad.

### 1.2 Objetivo Específico 1

Fortalecer la capacidad preventiva del Gobierno Regional de Loreto frente a los posibles actos de corrupción de sus funcionarios y servidores civiles.

### 1.3 Objetivo Específico 2

Gestionar la identificación de los riesgos de corrupción e implementar los mecanismos de control.


### 1.4 Objetivo Específico 3

Promover y fortalecer la cultura de integridad en la entidad, a través de la capacitación en integridad y ética para el desempeño de la función pública dirigida a los funcionarios y trabajadores de la entidad.

## II. AMBITO DE APLICACIÓN

Los lineamientos, mecanismos y procedimientos contenidos en el presente documento son de aplicación a todo el personal del Gobierno Regional de Loreto Sede Central y Direcciones Regionales, de acuerdo al grado de participación que ostenten según los componentes del Modelo de Integridad.

## III. MARCO NORMATIVO

- 
- ✓ Constitución Política del Perú.
  - ✓ Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización
  - ✓ Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regional de Loreto y modificatorias.
  - ✓ Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
  - ✓ Ley N° 30934, Ley que modifica la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso.
  - ✓ Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
  - ✓ Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
  - ✓ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
  - ✓ Ordenanza N° 004-2022-GRL-CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto.
  - ✓ Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
  - ✓ Decreto Supremo N° 002-2020-JUS que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
  - ✓ Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
  - ✓ Decreto Supremo N° 082-2019-EF, que aprueba el TUO de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
  - ✓ Decreto Supremo N° 021-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
  - ✓ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
  - ✓ Decreto Supremo N° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
  - ✓ Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
  - ✓ Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción.
  - ✓ Decreto Supremo N° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
  - ✓ Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
  - ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
  - ✓ Decreto Supremo N° 019-2002-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley

N° 27588, que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual.

- ✓ Resolución 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° 001-2019-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- ✓ Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP que aprueba la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública.
- ✓ Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP que aprueba la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01 y Etapa N° 02.
- ✓ Resolución Gerencial General Regional N° 542-2023-GRL-GGR, que conforma la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Gobierno Regional de Loreto.

#### IV. DEFINICIONES

##### Integridad pública

Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege 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 esté orientado al interés general y a la generación de valor público.

##### Cultura de integridad pública

Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución 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.

##### Enfoque de integridad pública

Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.

##### 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. Desde la normativa

vigente, dichas orientaciones 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 peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

## V. Modelo de Integridad Pública

### 5.1 Compromiso de la Alta Dirección

Es el compromiso de la/del titular del pliego de la entidad pública para disponer la ejecución de acciones que fortalecen la función de integridad.

#### 5.1.1. Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.

La máxima autoridad administrativa asegura las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad, a través del órgano que ejerce la función de integridad.

Dicho fortalecimiento se efectúa con la creación de una Oficina de Integridad Institucional o con el aseguramiento de recursos necesarios para que la máxima autoridad administrativa ejerza la función de integridad, la cual puede ser delegada a la Oficina de Recursos Humanos, conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2019-PCM/SIPI, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP.

#### 5.1.2. Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad

La máxima autoridad administrativa incorpora el enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento

La visibilidad de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.

### 5.2 Componente Gestión de Riesgos que afecten la Integridad Pública

Se desarrolla a través de la ejecución de subcomponentes que van a prevenir los riesgos de corrupción, de inconducta funcional.

#### 5.2.1. Identificación, evaluación y mitigación de los procesos que generen riesgos que afecten la integridad pública.

El órgano que ejerce la función de integridad organiza y dirige el proceso de identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción.

El desarrollo de este proceso se efectúa con los órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad. El órgano que ejerce la función de integridad realiza el acompañamiento correspondiente.

Se recomienda, como mínimo, realizar la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en los procesos referidos a:

- Contratación pública.
- Gestión de recursos humanos



- Transparencia y acceso a la información pública.
- Denuncias y protección al denunciante.
- Provisión de servicios públicos.

### 5.2.2. Mapa de Riesgos y Controles

El órgano que ejerce la función de integridad conjuntamente con los órganos y unidades orgánicas involucrados en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afecten la integridad pública, elaboran y actualizan periódicamente el mapa de riesgos, a fin de visualizar de forma sencilla los procesos existentes y los riesgos identificados en cada proceso y su evaluación, así como los controles que la entidad aplica a cada uno de ellos.

## 5.3 Componente Políticas de Integridad

Son los estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y los/las servidores/ras públicos/cas como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como con las normas vinculadas a la materia.

### 5.3.1. Código de Conducta.

El órgano que ejerce la función de integridad asiste técnicamente a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración de un código de conducta. Dicho documento describe el comportamiento esperado de los servidores 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 en el contexto y situaciones particulares de la entidad y en relación con los valores de la organización.

### 5.3.2. Prevención y mitigación de conflicto de intereses.

El órgano que ejerce la función de integridad cautela la implementación y ejecución de las siguientes acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses en la entidad:

- ~ Formación en materias de integridad y ética institucional, así como de prevención y mitigación de conflictos de intereses.
- ~ Diligencia debida para identificar incompatibilidades con el ejercicio de la función pública u otras reguladas en la normativa respectiva.
- ~ Orientación y asistencia de consultas sobre los problemas éticos.
- ~ Reporte de conflictos de interés que pudieran atentar contra la imparcialidad e independencia de las funciones públicas.
- ~ Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses para la identificación y mitigación de situaciones que pueden configurar conflicto
- ~ de intereses.

### 5.3.3. Debida diligencia según las partes interesadas.

El órgano que ejerce la función de integridad impulsa que los órganos y unidades orgánicas que interactúan con las partes interesadas tomen acciones para profundizar en el conocimiento de actores críticos cuya naturaleza sea cuestionada por situaciones que riñen a actuaciones poco éticas.

Para dichas acciones de debida diligencia pueden hacer uso de los servicios almacenados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado, tales como:

- ~ Plataforma "Búsqueda de Proveedores del Estado del OSCE.



- ~ Alerta Semáforo de Perú Compras.
- ~ Registro de antecedentes penales, judiciales y policiales.
- ~ Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- ~ Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
- ~ Registro de Deudores de Reparaciones Civiles.

Las acciones de debida diligencia constituyen elementos a tener en cuenta para la toma de decisiones discrecionales, sin que suponga en ningún caso, el establecimiento de nuevos impedimentos que la normativa específica no haya establecido.

#### 5.3.4. Incentivos y reconocimiento al personal.

La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, establece directrices para implementar y/o actualizar disposiciones sobre incentivos y reconocimientos al personal en la entidad.

Dichos incentivos y reconocimientos están alineados a la promoción de los valores, principios y normas de la función pública destinados a fortalecer la cultura de integridad en la entidad.

#### 5.3.5. Contratación del personal.

La Oficina de Recursos Humanos, con la asistencia técnica del órgano que ejerce la función de integridad, aplica mecanismos para asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad.

Dichos criterios comprenden lo siguiente:

- ~ Disposiciones para transparentar todas las etapas del proceso de contratación, en especial, la etapa referida a la entrevista personal.
- ~ Medios de verificación de la documentación presentada (fiscalización posterior).
- ~ Disposiciones para garantizar que el postulante seleccionado es el que obtuvo la mayor valoración en las pruebas practicadas para la provisión del cargo correspondiente y evitar cualquier situación de conflictos de interés o nepotismo en la selección de postulantes.

#### 5.3.6. Acciones de Integridad y lucha contra la corrupción.

El órgano que ejerce la función de integridad participa y conduce el proceso que conlleva la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.

Las acciones de integridad y lucha contra la corrupción contribuyen en la determinación de objetivos y acciones estratégicas y operativas en los documentos de planeamiento regulados por el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico - SINAPLAN.

Las acciones de integridad y lucha contra la corrupción tienen como mínimo la siguiente estructura:

- ~ Presentación.
- ~ Diagnóstico situacional en base a la identificación de riesgos que afecten la integridad.
- ~ Matriz de objetivos y acciones.
- ~ Seguimiento y evaluación.



Su elaboración es consensuada con los órganos y unidades orgánicas, que correspondan, de la entidad, y aprobada por el titular de la entidad.

Para el desarrollo de las acciones de integridad, la Secretaría de Integridad Pública brinda asistencia técnica.

#### 5.4 Componente Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas

Se desarrolla a través de la transparencia activa y pasiva.

##### 5.4.1. Transparencia Activa

El órgano que ejerce la función de integridad, siguiendo los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, verifica periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

Este proceso 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 con los lineamientos aprobados por Resolución Directoral N° 11-2021-JUS/DGTAIPD, sin que ello implique una revisión del detalle. Para ello, el órgano que ejerce la función de integridad articula con el responsable del Portal de Transparencia Estándar.

Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad promueve y cautela la implementación del Registro de Visitas en Línea.

##### 5.4.2. Transparencia Pasiva

El órgano que ejerce la función de integridad, siguiendo los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, verifica periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

Este proceso consiste en comprobar el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información y coordinar la implementación de un sistema en línea que permita registrar las referidas solicitudes. Para ello, el órgano que ejerce la función de integridad articula con el funcionario responsable de acceso a la información pública de la entidad.

#### 5.5 Componente Controles interno, externo y auditoría

Se desarrolla a través de la implementación del sistema de control interno y de control gubernamental del Órgano de Control Institucional.

##### 5.5.1. Implementación del Sistema de Control Interno.

El órgano que ejerce la función de integridad apoya a la máxima autoridad administrativa en el seguimiento de la implementación del Sistema de Control Interno, según ejes y pasos a seguir, de acuerdo con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, aprobada por Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y modificatoria.

El referido apoyo se materializa en monitorear el nivel de implementación de los siguientes entregables:



- ~ Diagnóstico de la cultura organizacional.
- ~ Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Remediación.
- ~ Plan de Acción Anual - Sección Medidas de Control.
- ~ Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual.

#### 5.5.2. Control Gubernamental – OCI.

El órgano que ejerce la función de integridad coadyuva a que los órganos y unidades orgánicas auditadas sujetas a determinado servicio de control, actúen con diligencia cautelando la atención completa y oportuna a las solicitudes de información y documentación que les sean requeridos.

Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad coordina de manera permanente con los funcionarios responsables de implementar las recomendaciones contenidas en los Informes de Control, a fin de cumplir con las acciones y plazos establecidos en los planes de acción.

### 5.6 Componente Comunicación y capacitación

Se orienta a la ejecución de actividades de inducción al personal, capacitación permanente en políticas de integridad, la comunicación de políticas de integridad a las partes interesadas, evaluación de clima laboral y a evaluar el nivel de satisfacción a las partes interesadas.

#### 5.6.1. Inducción en Integridad a nuevos servidores público.

El órgano que ejerce la función de integridad brinda asistencia técnica a la Oficina de Recursos Humanos, para la implementación de mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores, siguiendo los lineamientos temáticos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública en concordancia con las disposiciones sobre inducción establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

#### 5.6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad.

El órgano que ejerce la función de integridad promueve que la Oficina de Recursos Humanos incorpore en el Plan de Desarrollo de Personas cursos vinculados a fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos y la cultura de integridad en la entidad establecidos como parte de las materias de capacitación transversal desarrolladas en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Sin perjuicio de ello, el órgano que ejerce la función de integridad desarrolla jornadas de capacitación en torno a normas establecidas en materia de integridad pública; así como actividades de difusión y promoción en coordinación con la Oficina de Comunicaciones y la Oficina de Recursos Humanos.

#### 5.6.3. Comunicación de Política de integridad a las partes interesadas

La Oficina de Comunicaciones, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, realiza actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las "Políticas de Integridad" dirigidas a las partes interesadas.

#### 5.6.4. Evaluación del Clima laboral.

El órgano que ejerce la función de integridad verifica y monitorea la inclusión de temas vinculados con las "Políticas de Integridad en las encuestas de evaluación del clima laboral a cargo de la Oficina de Recursos Humanos conforme a los



lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

#### 5.6.5. Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas.

El órgano que ejerce la función de integridad propone a los órganos y unidades orgánicas que correspondan orientaciones para asegurar la inclusión de consultas en materia de integridad en las encuestas de satisfacción a las partes interesadas que se realicen en la entidad.

### 5.7 Componente Canal de Denuncias

El componente “canal de denuncias” implementa la Plataforma Digital Única de Denuncias al Ciudadano y los mecanismos de protección al denunciante.

#### 5.7.1. Implementación del canal de denuncias.

El órgano que ejerce la función de integridad cautela y supervisa el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; Asimismo acompaña y orienta a servidores en casos de dudas y preguntas, asesorando a los potenciales denunciantes en cuanto a los procesos y a las medidas de protección disponibles. Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad lidera la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, como el canal único de contacto digital del Estado peruano con la ciudadanía, a fin de asegurar la debida gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción, así como el otorgamiento de mecanismos de protección al denunciante. Asimismo, promueve su uso por parte de los órganos y unidades orgánicas que intervienen en la tramitación de la denuncia, a fin de generar su trazabilidad y brindar una respuesta oportuna al ciudadano.

La Oficina de Comunicaciones, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, difunde al interior de la entidad y al público en general la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.

#### 5.7.2. Mecanismo de protección al denunciante.

El órgano que ejerce la función de integridad establece directrices que permitan cautelar el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

### 5.8 Componente Supervisión y monitoreo del modelo de integridad

Se desarrolla a través de la evaluación de las actividades de los componentes del modelo y es responsable del uso adecuado del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción.

#### 5.8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad.

El órgano que ejerce la función de integridad registra la información correspondiente al desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente.

El órgano que ejerce la función de integridad es responsable del uso adecuado del índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y de la actualización de las acciones asignadas.



## 5.9 Componente Encargado/a del modelo de integridad

Ejerce la función de integridad, asume el rol de articulación de los distintos componentes, acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad. Así mismo, absuelve las consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los conflictos éticos que informa el modelo.

### 5.9.1. Función de acompañamiento.

El órgano que ejerce la función de integridad asume el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad. Asimismo, absuelve las consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los principios éticos que informan el modelo.



## VI. FUNCIÓN DE INTEGRIDAD Y OBJETIVOS

### 6.1. Función de integridad:

Es la función que realiza la entidad pública para asegurar i) la implementación del modelo de integridad establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2024-2025, ii) el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad; así como, ii) la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública.

### 6.2. Objetivos de la función de integridad:

Son objetivos de la función de integridad:

- a) Implementar el modelo de integridad pública y los elementos desarrollados en la Política Nacional y en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2024-2026.
- b) Promover una cultura de integridad y ética pública.
- c) Fortalecer la confianza de la ciudadanía en las entidades públicas.

### 6.3. Obligaciones y responsabilidades:

Son obligaciones y responsabilidades del titular y de todos los funcionarios de las entidades implementar la función de integridad y velar por su adecuado cumplimiento, en el marco de las disposiciones establecidas en la presente Directiva y normatividad vigente.

## VII. DIAGNÓSTICO

Actualmente, la medición se ha realizado a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, y sobre la base del desarrollo de las preguntas contenidas en la Guía para el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción Estándar de Integridad 2022.

En aplicación de esta herramienta, el Gobierno Regional de Loreto, en el año 2023, ha sido evaluado 02 veces por la Secretaría de Integridad Pública, en los meses de julio y diciembre, obteniendo los siguientes resultados:



| Entidad                     | Resultado ICP Anual 2023 |
|-----------------------------|--------------------------|
| Gobierno Regional de Loreto | 0.23                     |

### Porcentaje de cumplimiento de los componentes del modelo de integridad

| Componente                                 | Resultado | Brecha |
|--|-----------|--------|
| Componente 1: Compromiso de Alta Dirección | 0.58      | 0.42   |
| Componente 2: Gestión de Riesgos           | 0.00      | 1.00   |
| Componente 3: Políticas de integridad      | 0.00      | 1.00   |
| Componente 4: Transparencia                | 0.17      | 0.83   |
| Componente 5: Control                      | 0.50      | 0.50   |
| Componente 6: Comunicación y Capacitación  | 0.00      | 1.00   |
| Componente 7: Denuncia                     | 1.00      | 0.00   |
| Componente 8: Supervisión y Monitoreo      | 0.50      | 0.50   |
| Componente 9: Encargado del Modelo         | 0.08      | 0.92   |

## VIII. IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN EL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

- 8.1. Para la implementación del programa de integridad, el Gobierno Regional de Loreto ha creado la Unidad Funcional de Integridad, a cargo de la Gerencia General Regional como máxima autoridad administrativa, con el apoyo directo de todas las unidades de organización y los trabajadores de la entidad como responsables de su ejecución respecto de las actividades plasmadas en la matriz de actividades.

8.2. Va a desplegar y supervisar la ejecución de acciones para la implementación del modelo de integridad; en atención a las disposiciones contenidas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP emitida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, la consolidación del Índice de Capacidad Preventiva como medio de medición de la implementación del Modelo de Integridad, conforme la siguiente matriz:

| COMPONENTE | ACCIONES   |
|------------|--|
| <b>C1</b>  | <b>COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN</b>   |
| 1          | Supervisar la elaboración de la resolución administrativa de delegación de facultades para ejercer la función de integridad.               |
| 2          | Realizar las gestiones para la incorporación de la integridad como actividad operativa en el POI.  |
| 3          | Elaborar un programa de integridad y gestionar su aprobación por la máxima autoridad administrativa.                                       |
| <b>C2</b>  | <b>GESTIÓN DE RIESGOS</b>  |
| 4          | Identificar riesgos que afecten la integridad pública y establecer medidas de prevención y/o mitigación.                                   |
| <b>C3</b>  | <b>POLÍTICAS DE INTEGRIDAD</b>   |
| 5          | Elaborar un Código de Conducta y gestionar su aprobación   |
| 6          | Brindar asesoramiento a la máxima autoridad administrativa para la elaboración de la lista de sujetos obligados, conforme la Ley N° 31227. |
| 7          | Implementar acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses.  |



|           |   |
|-----------|---|
| 8         | Implementar disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida del servicio público y su reglamento.                         |
| 9         | Implementar un procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública. |
| 10        | Establecer mecanismos que aseguren la integridad en el proceso de contratación de personal  |
| <b>C4</b> | <b>TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS</b>   |
| 11        | Publicar en la sección de Integridad de la página institucional, en las redes sociales y/o los espacios de atención al usuario los avances de la implementación del Modelo de Integridad.                           |
| 12        | Efectuar el seguimiento (trimestral) al cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.   |
| 13        | Verificar en base a la información del OCI, si los sujetos obligados a presentar la declaración jurada de intereses cumplen con esta obligación.  |
| 14        | Supervisar la implementación del Portal de Registro de Visitas en Línea.  |
| 15        | Supervisar la implementación de un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública   |
| 16        | Supervisar periódicamente la atención de solicitudes de acceso a la información pública   |
| <b>C5</b> | <b>CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORIA</b>   |
| 17        | Supervisar la presentación de los 06 entregables para la implementación del Sistema de Control Interno.   |



|           |   |
|-----------|---|
| 18        | Reportar el avance en la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI con la cantidad y porcentaje de las recomendaciones pendientes, en proceso, implementadas, no implementadas e inaplicables; de acuerdo a los informes emitidos por el OCI.                         |
| <b>C6</b> | <b>COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>  |
| 19        | Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad.  |
| 20        | Gestionar la inclusión de capacitaciones en el PDP sobre temas de ética, integridad pública, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos, mecanismos de rendición de cuentas u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción; y ejecutarlas. |
| 21        | Ejecutar un Programa de sensibilización   |
| 22        | Ejecutar acciones de comunicación interna sobre temas de integridad a través de medios virtuales o físicos.   |
| 23        | Ejecutar acciones de comunicación dirigida a actores externos sobre ética e integridad pública.   |
| 24        | Realizar una encuesta anual al personal para medir la percepción de la integridad y la lucha contra la corrupción en la entidad.  |
| <b>C7</b> | <b>CANAL DE DENUNCIAS</b>   |
| 25        | Implementar la Plataforma de denuncias y publicar el enlace de su acceso en la página web institucional.  |
| 26        | Emitir una directiva de otorgamiento de medidas de protección al denunciante  |



| C8 | SUPERVISIÓN Y MONITOREO   |
|----|---|
| 27 | No aplica, la entidad no es un ministerio del Poder Ejecutivo.  |
| 28 | Efectuar el seguimiento y evaluación de la implementación del Modelo de Integridad.   |
| 29 | Elaborar un informe de la capacidad operativa de la oficina encargada de ejercer la función de integridad.  |
| 30 | Elaborar informes de evaluación de los resultados proporcionados por la SIP de la PCM respecto a la implementación del modelo de integridad.  |
| C9 | ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD  |
| 31 | Realizar reuniones de coordinación con los responsables designados para el seguimiento de la implementación del modelo de integridad.   |
| 32 | Incorporar en el ROF u otro documento de gestión el rol de la Oficina de Integridad institucional como encargado de impulsar la implementación, seguimiento y monitoreo del modelo de integridad. |
| 33 | Comunicar que la Oficina de Integridad es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.       |

En atención al cuadro presentado, existen acciones que requieren un seguimiento constante de supervisión, con la asistencia y provisión de información de determinadas unidades orgánicas de la entidad, observándose la identificación a los responsables; el establecimiento de un cronograma estimado para culminar su despliegue y/o implementación; así como la identificación de las unidades orgánicas proveedoras de información.



# MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Para facilitar el seguimiento y monitoreo del avance de las acciones establecidas en el "Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto 2024-2025", se ha preparado la Matriz de Seguimiento, la cual se basa en las acciones establecidas en el programa, incluyendo indicador, medios de verificación, responsables y áreas involucradas por cada actividad.

| COMPONENTE                      | SUB COMPONENTE   | ACCIONES  | RESPONSABLE DE ACCIONES   | ACTIVIDADES DE LAS ACCIONES  | RESPONSABLE DE ACTIVIDADES   | M E T A | 2024-2025   |              |
|---------------------------------|--|---|---|--|--|---------|-------------|--------------|
|                                 |  |   |   |  |  |         | I TRIMESTRE | II TRIMESTRE |
| Compromiso de la Alta Dirección | Fortalecimiento del Órgano que ejerce la Función de Integridad   | Implementación de la Oficina de Integridad Institucional  | Gerencia General Regional   | Remitir un memorando múltiple a todas las oficinas del GOREL y Unidades Ejecutoras informando sobre las funciones del Equipo de Trabajo  | Gerencia General Regional  | 1       | X           | X            |
|                                 |  |   | Equipo de Trabajo Permanente  | Creación de la Oficina de Integridad Institucional   | Oficina Ejecutiva de Desarrollo Institucional y procesos           | 1       | X           |              |
|                                 | Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad   | Elaborar e implementar el Programa de Integridad 2024-2025  | Gerencia General Regional   | Suscripción de un acta de compromiso de Alta Dirección sobre la implementación del Modelo de Integridad.   | Gerencia General Regional  | 1       | X           |              |
|                                 |  |   | Equipo de Trabajo Permanente  | Aprobación del "Programa de Integridad 2024-2025"  | Gerencia General Regional  | 1       | X           |              |
| Gestión de Riesgos              | Desarrollo de capacidades sobre gestión de riesgos que afectan la integridad                                     | Incorporación de la integridad como objetivo Institucional y/o acción en el PEI y POI del GORELORETO  | Gerencia Regional de planeamiento, presupuesto e Inversión Pública  | Incorporar a la integridad como Acción estratégica y operativa en el PEI y el POI  | Gerencia Regional de planeamiento, presupuesto e Inversión Pública | 1       | X           | X            |
|                                 |  |   | Equipo de Trabajo Permanente  | Capacitar a los principales funcionarios sobre la aplicación de la Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad   | Gerencia Regional de Asesoría Jurídica                             | 1       | X           | X            |
|                                 | Identificación, evaluación y mitigación de los Procesos o actividades que riesgos que afecten Integridad pública | Revisar, fortalecer y aprobar la matriz de identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afectan la integridad, de acuerdo con la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP | Equipo de Trabajo Permanente  | Elaborar y coordinar la aplicación de matriz de identificación DE RIESGOS DE Corrupción y/o riesgos que afectan la integridad, de acuerdo con la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP | Secretaría de Integridad Pública - PCM                             | 1       | X           |              |
|                                 |  |   | Equipo de Trabajo Permanente  | Medidas de gestión de riesgos que afectan la integridad en el Plan de Acción Anual del SCI   | Equipo de Trabajo Permanente                                       | 1       | X           | X            |
| Mapa de riesgos y controles     | Revisar, fortalecer la matriz de gestión y mitigación de riesgos identificados                                   | Equipo de Trabajo Permanente  | Las diferentes gerencias y direcciones identifican los riesgos de Corrupción y elaboran su matriz de gestión de riesgos identificados |  | 1  | X       | X           |              |
| Institucionalización de         | Elaborar e implementar Lineamientos  | Gerencia General  | Elaboración de Informe Legal y el   | Gerencia Regional de   | 1  |         |             |              |





|                        | mecanismos para gestionar riesgos en proyectos de inversión pública | para la incorporación de Estándares de integridad en las contrataciones e inversiones públicas en el Gobierno Regional  | Regional<br>Equipo de Trabajo Permanente   | proyecto de Resolución   | Gerencia General Regional   | 1                     | X                     | X                     |
|------------------------|---|---|--|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                        |   | para la incorporación de Estándares de integridad en las contrataciones e inversiones públicas en el Gobierno Regional  | Equipo de Trabajo Permanente   | Aprobar directivas que establece los Estándares de integridad en las contrataciones e inversiones públicas en el Gobierno Regional   | Gerencia General Regional   | 1                     | X                     | X                     |
|                        | Código de Conducta  | Elaborar, aprobar e implementar un Código de Conducta Institucional   | Gerencia General Regional  | Elaboración del Código de Conducta según normatividad, adjuntando informe Técnico.<br>Elaborar el Informe legal<br>Aprobación mediante acto resolutivo   | Gerencia General Regional<br>Gerencia Regional de Asesoría Jurídica<br>Gerencia General Regional<br>Gerencia General Regional   | 1<br>1<br>1<br>1      | X<br>X<br>X<br>X      | X<br>X<br>X<br>X      |
|                        | Prevención y mitigación de conflictos de Intereses                  | Asesorar a la Alta Dirección para asegurar la publicación de la lista de funcionarios obligados a registrar actos de gestión de Intereses, conforme a la Ley N° 31227 | Gobernación Regional<br>Gerencia Regional de Administración<br>Gerencia Regional de Recursos Humanos | Reuniones para absolver dudas en la elaboración de la lista de sujetos obligados, conforme a la Ley N° 31227.  | Gerencia Regional de Comunicaciones e Imagen Institucional<br>Gerencia General Regional<br>Gerencia Regional de Administración<br>Gerencia Regional de Recursos Humanos<br>Oficina Ejecutiva de Logística y servicios generales | 1                     | X                     | X                     |
|                        | Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional   | Planificar y realizar acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses sugeridas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP                                    | Gerencia General Regional<br>Equipo de Trabajo Permanente  | Elaborar una propuesta de directiva que defina una política clara y acertada sobre Conflicto de Intereses, adjuntando Informe Técnico.<br>Informe legal<br>Aprobación mediante acto resolutivo | Gerencia Regional de Administración<br>Gerencia Regional de Recursos Humanos<br>Oficina Ejecutiva de Logística y servicios generales<br>Gerencia Regional de Asesoría Jurídica<br>Gerencia General Regional                     | 1<br>1<br>1<br>1<br>1 | X<br>X<br>X<br>X<br>X | X<br>X<br>X<br>X<br>X |
| Política de Integridad |   |   |  | Difundir el Código de Conducta   | Gerencia Regional de Comunicaciones e Imagen Institucional<br>Gerencia General Regional   | 1                     |                       | X                     |
|                        |   |   |  |  |   |                       |                       |                       |
|                        |   |   |  |  |   |                       |                       |                       |
|                        |   |   |  |  |   |                       |                       |                       |
|                        |   |   |  |  |   |                       |                       |                       |



|  |  |  |   |   |   |  |
|--|--|--|---|---|---|--|
|  |  |  |   |   |   |  |
| <p><b>Transparencia, Datos abiertos y rendición de cuentas</b></p> | <p>Transparencia activa</p>  | <p>Informar a la Ciudadanía a través de medios virtuales los avances logrados respecto del Modelo de Integridad</p> <p>Implementar mecanismos de transparencia sobre los Proyectos de Inversión</p> <p>Elaborar informes de cumplimiento de la publicación de información actualizada de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar (PTE) y remitir al Equipo de integridad para su monitoreo</p> <p>Implementar un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública</p>  | <p>Gerencia Regional de Comunicaciones e Imagen Institucional</p> <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p> <p>Equipo de Trabajo Permanente</p> <p>Secretaría General</p> <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p> | <p>Solicitar informes periódicos sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.</p> <p>Diseñar y proponer herramientas para transparentar información sobre los principales proyectos de Inversión Pública.</p> <p>Solicitar informes periódicos sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.</p> <p>Solicitar a la Gerencia Regional de Tecnologías de la Información reportes del cumplimiento e implementación del sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública (tres veces al año)</p> <p>Remitir a la Unidad Funcional de Integridad Institucional reportes del cumplimiento e implementación del sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública (tres veces al año)</p> <p>Desarrollar y presentar los entregables del Sistema de Control Interno de la entidad.</p> <p>Elaborar reporte de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones y remitir al Equipo de Trabajo Permanente de Integridad</p> <p>Establecer en los procesos de inducción la capacitación sobre Ética e Integridad.</p> <p>Diseñar el taller sobre Ética e Integridad.</p> <p>Capacitar a los/las servidores/as sobre Ética e Integridad.</p> <p>Incorporar en el PDP las capacitaciones vinculadas a la Ética e Integridad Pública y aprobarlo.</p> | <p>Oficina Ejecutiva de Desarrollo Institucional y Procesos</p> <p>Unidad Funcional de Integridad Institucional</p> <p>Equipo de Trabajo Permanente</p> <p>Unidad Funcional de Integridad Institucional</p> <p>Equipo de Trabajo Permanente</p> <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p> <p>Unidad Funcional de Integridad Institucional</p> <p>Secretaría General</p> <p>Gerencia Regional de Administración</p> <p>Gerencia Regional de Recursos Humanos</p> <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p> | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> |
| <p><b>Controles Interno, Externo y Auditoría</b></p>               | <p>Implementación del Sistema de Control Interno / Control Gubernamental – OCI</p> | <p>Desarrolla los entregables del Sistema de Control Interno de la entidad</p> <p>Realizar/ continuar con la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI</p> <p>Diseño e implementación de los contenidos sobre ética e integridad en el proceso de inducción del personal de GORELORETO, siguiendo las pautas de la SIP</p> <p>Incorporar en el PDP capacitaciones vinculadas con Ética, Integridad Pública, u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción.</p> | <p>Gerencia General Regional</p> <p>Secretaría General</p> <p>Gerencia Regional de Administración</p> <p>Gerencia Regional de Recursos Humanos</p>  | <p>Desarrollar y presentar los entregables del Sistema de Control Interno de la entidad.</p> <p>Elaborar reporte de seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones y remitir al Equipo de Trabajo Permanente de Integridad</p> <p>Establecer en los procesos de inducción la capacitación sobre Ética e Integridad.</p> <p>Diseñar el taller sobre Ética e Integridad.</p> <p>Capacitar a los/las servidores/as sobre Ética e Integridad.</p> <p>Incorporar en el PDP las capacitaciones vinculadas a la Ética e Integridad Pública y aprobarlo.</p>   | <p>Unidad Funcional de Integridad Institucional</p> <p>Secretaría General</p> <p>Gerencia Regional de Administración</p> <p>Gerencia Regional de Recursos Humanos</p> <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p>   | <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>   |
| <p><b>Comunicación y Capacitación</b></p>                          | <p>Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas</p>           | <p>Realizar durante el año 2024 actividades de difusión sobre ética e integridad, dirigidas a actores externos a la entidad.</p>   | <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p>   | <p>Realizar videos, spot, etc. sobre el Programa de Integridad del GORELORETO y su implementación.</p>  | <p>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información</p>   | <p>X</p> <p>X</p>  |



|   |  |   |  |  |  |   |   |   |   |
|---|--|---|--|--|--|---|---|---|---|
|   |  |   |  |  | Material enrubado a la sensibilización y/o concientización sobre Integridad.                                       |   |   | X | X |
|   | Evaluación del clima laboral                     | Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y/o estudios dirigidos a evaluar los conocimientos, actitudes percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético de sus colaboradores, conforme a Guía de Autoevaluación. | Gerencia Regional de Recursos Humanos              | Diseñar y aplicar encuestas anónimas internas sobre Integridad aplicada a los trabajadores de la entidad   | Gerencia Regional de Recursos Humanos<br>Gobernador Regional<br>Gerencia Regional de Tecnologías de la Información | 1 | X |   | X |
| 7 | Canal de denuncias                               | Continuar con la implementación de la Plataforma Única de denuncias del ciudadano y realizar actividades de difusión.   | Gerencia Regional de Tecnologías de la Información | Difundir la plataforma de denuncias  | Gerencia Regional de Recursos Humanos  | 1 |   |   |   |
| 3 | Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad | Evaluar y elaborar el informe de la capacidad operativa del órgano o Unidad Funcional que ejerce la función de Integridad del GORELORETO  | Gerencia General Regional                          | Reuniones de trabajo<br>Elaborar un informe sobre la capacidad operativa de la Unidad Funcional de Integridad del GORECAJ.   | Equipo de Trabajo Permanente   | 1 | X |   | X |
|   |  |   |  | Reuniones de trabajo e Información.  | Equipo de Trabajo Permanente en coordinación con Gerencias y Direcciones   | 1 |   | X | X |
|   |  |   |  | Diseñar un espacio en el Portal y/o intranet institucional que contenga información del Equipo, instrumentos normativos y de gestión así como de las actividades principales realizadas por el equipo.<br>Actualizar periódicamente el espacio creado en el Portal y/o intranet institucional. | Gerencia Regional de Tecnologías de la Información<br>Equipo de Trabajo Permanente                                 | 1 | X |   | X |
| 3 | Fortalecimiento de la Oficina de Integridad      | Elaborar propuesta técnica para la creación de la Oficina de Integridad Institucional   | Equipo de Trabajo Permanente                       | Elaborar propuesta técnica para la creación de la Oficina de Integridad Institucional  | Equipo de Trabajo Permanente   | 1 | X |   | X |

## X. PROCESO O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

### Consideraciones Preliminares

1. Contar con un sistema político que avale y propugne la integridad.
2. Efectivizar la coordinación ciudadana alrededor de la agenda de Integridad.
3. Contar con un encargado o líder con credibilidad para la propuesta e implementación de cambios.
4. Contar con las herramientas tecnológicas que faciliten la obtención y procesamiento de información.
5. Mejorar los sistemas de generación y difusión de información sobre el accionar del Estado y los funcionarios.
6. Garantizar el funcionamiento de canales de reclamo y denuncia, y aprovechar las oportunidades que brinda la tecnología para crear nuevos espacios.

### Esquema de Trabajo

Las acciones a seguir a fin de implementar el Modelo de Integridad, a continuación, se detalla:

1. Diagnóstico y determinación de brechas.
2. Elaboración del Programa de Integridad.
3. Acciones para implementar las medidas.
4. Seguimiento a los avances.
5. Estado de las acciones a fin de definir logros o necesidades de mejoras (Retroalimentación).

### Equipo de Trabajo Permanente

Dirección y supervisión de la implementación del modelo y programa de integridad:

| CARGO                          | NOMBRE                       | ROL                     |
|--------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Unidad Funcional de Integridad | Ing. TEMIS JHON RIVAS OCHOA  | Dirección y Supervisión |
| Coordinador de Integridad      | Abg. ALMENDRA YÁRAME MONTOYA | Dirección y Supervisión |

### Principales órganos y/o unidades orgánicas involucradas

| CARGO  | ROL           |
|--|---------------|
| Gobernador Regional  | Supervisor    |
| Gerencia General Regional  | Supervisor    |
| Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto e Inversión Pública | Implementador |
| Gerencia Regional de Administración                                | Implementador |
| Gerencia Regional de Recursos Humanos                              | Implementador |
| Gerencia Regional de Tecnología de la Información                  | Implementador |
| Oficina de Logística y Servicios Generales                         | Implementador |
| Oficina Regional de Comunicaciones e Imagen Institucional          | Implementador |
| Demás órganos y unidades orgánicas                                 | Apoyo         |



## XI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, monitoreo y evaluación, es el proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza información para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, permitiendo planificar intervenciones para conseguir los mayores resultados posibles. De esta manera, los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación deben permitir obtener información basada en evidencias que sea fidedigna y útil, sobre todo para la adopción de decisiones futuras.

En ese sentido, el seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en el "Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto 2024-2025", se encuentra a cargo del responsable de esta función (Integridad Institucional); por lo que, en los plazos establecidos las unidades de organización responsables remitirán las evidencias que permitan determinar los niveles de cumplimiento de lo programado y establecer medidas correctivas de ser el caso.



## XII. PRESUPUESTO

A efectos de contar con la asignación presupuestal correspondiente que asegure el cumplimiento del "Programa de Integridad del Gobierno Regional de Loreto 2024-2025", los costos que implique su implementación se financiarán con cargo al presupuesto que corresponda a cada órgano y unidad orgánica responsable de las acciones programadas. ✓



# *Resolución de Secretaría de Integridad Pública*

**N° 002-2021-PCM/SIP**

Lima, 28 de junio de 2021

## **CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 39 de la Constitución Política del Perú establece que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que es competencia exclusiva del Poder Ejecutivo diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno;

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y los diferentes niveles de gobierno;

Que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción tiene por objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía;

Que, 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 señaladas 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 estado de derecho y el buen gobierno;

Que, el artículo 8 del referido Decreto Supremo señala que la Secretaría de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción

con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción;

Que, asimismo, el artículo 10 de la citada norma establece que el órgano o unidad orgánica al interior de las entidades, responsable de cumplir con las funciones señaladas en el artículo 2 del Reglamento del 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, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, mantiene relaciones técnico-funcionales con la Secretaría de Integridad Pública y se sujeta a las disposiciones que esta emita en materia de integridad y ética pública;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, como herramienta de implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, el referido Plan Nacional 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, mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, estableciendo en su artículo 3 como primer eje de la Política General, la Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, el literal b) del artículo 51-B del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2017-PCM señala que la Secretaría de Integridad Pública tiene por función proponer normas y aprobar directivas, lineamientos, metodologías y demás herramientas, en materia de su competencia, así como supervisar su cumplimiento;

Que, estando a lo expuesto, resulta necesario aprobar una directiva con el objeto de establecer medidas de desempeño para fortalecer una cultura de prevención y cumplimiento acorde con el modelo de integridad en las entidades de la administración pública;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2017-PCM;

## **SE RESUELVE:**

### **Artículo 1. Aprobación de directiva**

Apruébase la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público” que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

La Directiva aprobada por la presente Resolución es de alcance nacional a todas las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

### **Artículo 3. Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción**

Créase el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como la 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. Para ello, la Secretaría de Integridad Pública, con el apoyo de la Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, implementa la herramienta informática correspondiente.

### **Artículo 4. Publicación**

Disponer la publicación de la Directiva aprobada mediante el artículo 1, en la Plataforma Digital Única para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)) y en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.gob.pe/pcm](http://www.gob.pe/pcm)), el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano.

### **Regístrese, comuníquese y publíquese**

---

Eloy Alberto Munive Pariona  
Secretario de Integridad Pública  
Presidencia del Consejo de Ministros

# **LINEAMIENTOS PARA FORTALECER UNA CULTURA DE INTEGRIDAD EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO**

## **DIRECTIVA N° 002-2021-PCM/SIP**

### **I. OBJETO**

Establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública.

### **II. ALCANCE**

Los presentes lineamientos son de alcance nacional a todas las entidades de la Administración Pública comprendidas en el Artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

### **III. BASE NORMATIVA**

- Constitución Política del Perú;
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública;
- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual;
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado;
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- 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;
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual;
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha contra la Corrupción;
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021;
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021;
- Decreto Supremo N° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado;
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único

- Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General;
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
  - Decreto Supremo N° 082-2019-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado;
  - Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública;
  - Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”;
  - Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG que modifica las Normas Generales de Control Gubernamental y aprueba la Directiva N° 002-2019-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo".
  - 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” y modificatorias.

#### **IV. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **4.1. Integridad pública**

Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege 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 esté orientado al interés general y a la generación de valor público.

##### **4.2. Cultura de integridad pública**

Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución 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.

##### **4.3. Enfoque de integridad pública**

Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.

##### **4.4. 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. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones 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 peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

#### 4.5. Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción

Es la 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.

**Gráfico N° 1  
Modelo de Integridad**



Elaboración propia

#### 4.6. Responsables del fortalecimiento de una cultura de integridad

##### 4.6.1. Máxima autoridad administrativa

Es la autoridad de la gestión administrativa, que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, es responsable de supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad, para lo cual desarrolla las siguientes acciones:

- Asegurar el apoyo, compromiso y participación de los órganos y unidades orgánicas de la entidad para el correcto y oportuno desarrollo del modelo de integridad;
- Fortalecer al órgano que ejerce la función de integridad;
- Disponer la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos de la entidad.

##### 4.6.2. Órgano que ejerce la función de integridad

Es la unidad de organización responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, la cual consiste en asegurar: i) la implementación del modelo de integridad, ii) el desarrollo de mecanismos dirigidos a promover la integridad; así como, iii) la observancia e interiorización de los principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública. En ese sentido, se encarga de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad a través de las siguientes acciones:

- Registrar información del estado de desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción;

- b. Elaborar el programa de integridad;
- c. Capacitar y brindar asistencia técnica a los demás órganos y unidades orgánicas respecto al desarrollo del modelo de integridad;
- d. Coordinar con los órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad.
- e. Proponer a la Alta Dirección la aprobación de los documentos para el fortalecimiento de una cultura de integridad, de corresponder.

Las acciones descritas en el presente numeral desarrollan la función establecida en el literal k) del numeral 6.2. de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP.

#### 4.6.3. **Órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad**

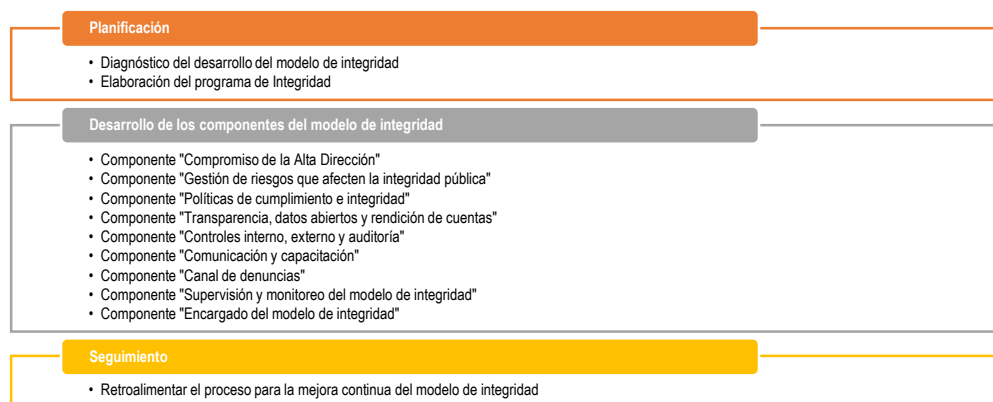
Son las unidades de organización que, por competencias y funciones, participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad, para lo cual, desarrollan las siguientes acciones:

- a. Participar en las actividades que organice, conduzca o desarrolle el órgano que ejerce la función de integridad para fortalecer una cultura de integridad;
- b. Ejecutar las acciones de integridad y lucha contra la corrupción, según corresponda;
- c. Ejecutar las acciones necesarias para el desarrollo del modelo de integridad, según corresponda;
- d. Proporcionar la información y documentos requeridos por el órgano que ejerce la función de integridad, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.

## V. **DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

El fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: i) Planificación, ii) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad y iii) Seguimiento.

### **Gráfico N° 2 Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad**



Elaboración propia

## 5.1. **Etapa I: Planificación**

Esta etapa consta del desarrollo de dos (2) actividades, las cuales permiten identificar el grado de desarrollo del modelo de integridad en la entidad.

### 5.1.1. **Actividad 1: Diagnóstico del desarrollo del modelo de integridad**

El órgano que ejerce la función de integridad establece el estado actual de desarrollo del modelo de integridad, el cual se constituye como el punto de comparación que permite evidenciar las brechas de implementación en cada uno de los componentes del modelo. Esta medición se realiza a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. La primera medición se denomina Línea de Base.

### 5.1.2. **Actividad 2: Elaboración del Programa de Integridad**

El órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Dicho programa tiene una vigencia anual.

El programa de integridad tiene como mínimo la siguiente estructura:

- Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.
- Objetivos.
- Acciones.
- Responsables de cada acción.
- Cronograma de trabajo.

El seguimiento del programa de integridad se realiza de manera semestral a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

## 5.2. **Etapa II: Desarrollo de los componentes del modelo de integridad**

Esta etapa consta del desarrollo de nueve (9) componentes del modelo de integridad, a fin de dar cumplimiento al programa de integridad, de acuerdo al cronograma de trabajo.

### 5.2.1. **Componente “Compromiso de la Alta Dirección”**

El componente “Compromiso de la Alta Dirección” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

#### 5.2.1.1. **Subcomponente: Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad**

La máxima autoridad administrativa asegura las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad, a través del órgano que ejerce la función de integridad.

Dicho fortalecimiento se efectúa con la creación de una Oficina de Integridad Institucional o con el aseguramiento de recursos necesarios para que la máxima autoridad administrativa ejerza la función de integridad, la cual puede ser delegada a la Oficina de Recursos Humanos, conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2019-

PCM/SIP<sup>1</sup>, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP.

5.2.1.2. **Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad**

La máxima autoridad administrativa incorpora el enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento.

La visibilidad de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.

5.2.2. **Componente “Gestión de riesgos que afecten la integridad pública”**

El componente “Gestión de riesgos que afecten la integridad pública” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

5.2.2.1. **Subcomponentes: Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública**

El órgano que ejerce la función de integridad organiza y dirige el proceso de identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción.

El desarrollo de este proceso se efectúa con los órganos y unidades orgánicas que participan en el fortalecimiento de una cultura de integridad. El órgano que ejerce la función de integridad realiza el acompañamiento correspondiente.

Se recomienda, como mínimo, realizar la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en los procesos referidos a:

- Contratación pública.
- Gestión de recursos humanos.
- Transparencia y acceso a la información pública.
- Denuncias y protección al denunciante.
- Provisión de servicios públicos.

5.2.2.2. **Subcomponente: Mapa de riesgos y controles**

El órgano que ejerce la función de integridad conjuntamente con los órganos y unidades orgánicas involucrados en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos que afecten la integridad pública, elaboran y actualizan periódicamente el mapa de riesgos, a fin de visualizar de forma sencilla los procesos existentes y los riesgos identificados en cada proceso y su evaluación, así como los controles que la entidad aplica a cada uno de ellos.

---

<sup>1</sup> Denominada “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”

### 5.2.3. **Componente “Políticas de integridad”**

Las “Políticas de integridad” deben entenderse como 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. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como con las normas vinculadas a la materia. Este componente no debe confundirse con la emisión de una política sectorial o multisectorial, toda vez que no forma parte de las disposiciones del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM.

El componente “Políticas de integridad” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

#### 5.2.3.1. **Subcomponente: Código conducta**

El órgano que ejerce la función de integridad asiste técnicamente a la Oficina de Recursos Humanos en la elaboración de un código de conducta<sup>2</sup>. Dicho documento describe el comportamiento esperado de los servidores 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 en el contexto y situaciones particulares de la entidad y en relación con los valores de la organización.

#### 5.2.3.2. **Subcomponente: Prevención y mitigación de conflictos de intereses**

El órgano que ejerce la función de integridad cautela la implementación y ejecución de las siguientes acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses en la entidad:

- Formación en materias de integridad y ética institucional, así como de prevención y mitigación de conflictos de intereses.
- Diligencia debida para identificar incompatibilidades con el ejercicio de la función pública u otras reguladas en la normativa respectiva.
- Orientación y asistencia de consultas sobre los problemas éticos.
- Reporte de conflictos de interés que pudieran atentar contra la imparcialidad e independencia de las funciones públicas.
- Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses para la identificación y mitigación de situaciones que pueden configurar conflicto de intereses.

#### 5.2.3.3. **Subcomponente: Debida diligencia según las partes interesadas**

El órgano que ejerce la función de integridad impulsa que los órganos y unidades orgánicas que interactúan con las partes interesadas tomen acciones para profundizar en el conocimiento de actores críticos cuya naturaleza sea cuestionada por situaciones que riñen a actuaciones poco éticas.

Para dichas acciones de debida diligencia pueden hacer uso de los servicios almacenados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado,

---

<sup>2</sup> En mérito del numeral 1, artículo 4, del Decreto Supremo N° 042-2018-PCM.

tales como:

- Plataforma “Búsqueda de Proveedores del Estado” del OSCE.
- Alerta Semáforo de Perú Compras.
- Registro de antecedentes penales, judiciales y policiales.
- Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.
- Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
- Registro de Deudores de Reparaciones Civiles.

Las acciones de debida diligencia constituyen elementos a tener en cuenta para la toma de decisiones discrecionales, sin que suponga en ningún caso, el establecimiento de nuevos impedimentos que la normativa específica no haya establecido.

#### **5.2.3.4. Subcomponente: Incentivos y reconocimientos al personal**

La Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, establece directrices para implementar y/o actualizar disposiciones sobre incentivos y reconocimientos al personal en la entidad.

Dichos incentivos y reconocimientos están alineados a la promoción de los valores, principios y normas de la función pública destinados a fortalecer la cultura de integridad en la entidad.

#### **5.2.3.5. Subcomponente: Contratación de personal**

La Oficina de Recursos Humanos, con la asistencia técnica del órgano que ejerce la función de integridad, aplica mecanismos para asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad.

Dichos criterios comprenden lo siguiente:

- Disposiciones para transparentar todas las etapas del proceso de contratación, en especial, la etapa referida a la entrevista personal.
- Medios de verificación de la documentación presentada (fiscalización posterior).
- Disposiciones para garantizar que el postulante seleccionado es el que obtuvo la mayor valoración en las pruebas practicadas para la provisión del cargo correspondiente y evitar cualquier situación de conflictos de interés o nepotismo en la selección de postulantes.

#### **5.2.3.6. Subcomponente: Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional**

El órgano que ejerce la función de integridad participa y conduce el proceso que conlleva la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.

Las acciones de integridad y lucha contra la corrupción contribuyen en la determinación de objetivos y acciones estratégicas y operativas en los documentos de planeamiento regulados por el Sistema Nacional de

Planeamiento Estratégico - SINAPLAN.

Las acciones de integridad y lucha contra la corrupción tienen como mínimo la siguiente estructura:

- Presentación.
- Diagnóstico situacional en base a la identificación de riesgos que afecten la integridad.
- Matriz de objetivos y acciones.
- Seguimiento y evaluación.

Su elaboración es consensuada con los órganos y unidades orgánicas, que correspondan, de la entidad, y aprobada por el titular de la entidad.

Para el desarrollo de las acciones de integridad, la Secretaría de Integridad Pública brinda asistencia técnica.

**5.2.4. Componente “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas”**

El componente “Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

**5.2.4.1. Subcomponente: Transparencia activa**

El órgano que ejerce la función de integridad, siguiendo los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, verifica periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

Este proceso 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 con los lineamientos aprobados por Resolución Directoral N° 11-2021-JUS/DGTAIPD, sin que ello implique una revisión del detalle. Para ello, el órgano que ejerce la función de integridad articula con el responsable del Portal de Transparencia Estándar.

Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad promueve y cautela la implementación del Registro de Visitas en Línea.

**5.2.4.2. Subcomponente: Transparencia pasiva**

El órgano que ejerce la función de integridad, siguiendo los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, verifica periódicamente el cumplimiento del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.

Este proceso consiste en comprobar el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información y coordinar la implementación de un sistema en línea que permita registrar las referidas solicitudes. Para ello, el órgano que ejerce la función de integridad articula con el funcionario responsable de acceso a la información pública de la entidad.

5.2.5. **Componente “Controles interno, externo y auditoría”**

El componente “Controles interno, externo y auditoría” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

5.2.5.1. **Subcomponente: Implementación del Sistema de Control Interno**

El órgano que ejerce la función de integridad apoya a la máxima autoridad administrativa en el seguimiento de la implementación del Sistema de Control Interno, según ejes y pasos a seguir, de acuerdo con la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG<sup>3</sup>, aprobada por Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG y modificatorias.

El referido apoyo se materializa en monitorear el nivel de implementación de los siguientes entregables:

- Diagnóstico de la cultura organizacional.
- Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación.
- Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control.
- Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual.

5.2.5.2. **Subcomponente: Control Gubernamental – OCI**

El órgano que ejerce la función de integridad coadyuva a que los órganos y unidades orgánicas auditadas sujetas a determinado servicio de control, actúen con diligencia cautelando la atención completa y oportuna a las solicitudes de información y documentación que les sean requeridos.

Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad coordina de manera permanente con los funcionarios responsables de implementar las recomendaciones contenidas en los Informes de Control, a fin de cumplir con las acciones y plazos establecidos en los planes de acción.

5.2.6. **Componente “Comunicación y capacitación”**

El componente “Comunicación y capacitación” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

5.2.6.1. **Subcomponente: Inducción en integridad a nuevos servidores públicos**

El órgano que ejerce la función de integridad brinda asistencia técnica a la Oficina de Recursos Humanos, para la implementación de mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores, siguiendo los lineamientos temáticos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública en concordancia con las disposiciones sobre inducción establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

5.2.6.2. **Subcomponente: Capacitación permanente en políticas de integridad**

El órgano que ejerce la función de integridad promueve que la Oficina de Recursos Humanos incorpore en el Plan de Desarrollo de Personas cursos vinculados a fortalecer el desempeño ético de los servidores

---

<sup>3</sup> Implementación del Sistema de Control en las entidades del Estado

públicos y la cultura de integridad en la entidad establecidos como parte de las materias de capacitación transversal desarrolladas en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Sin perjuicio de ello, el órgano que ejerce la función de integridad desarrolla jornadas de capacitación en torno a normas establecidas en materia de integridad pública; así como actividades de difusión y promoción en coordinación con la Oficina de Comunicaciones y la Oficina de Recursos Humanos.

**5.2.6.3. Subcomponente: Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas**

La Oficina de Comunicaciones, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, realiza actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las “Políticas de Integridad” dirigidas a las partes interesadas.

**5.2.6.4. Subcomponente: Evaluación del clima laboral**

El órgano que ejerce la función de integridad verifica y monitorea la inclusión de temas vinculados con las “Políticas de Integridad” en las encuestas de evaluación del clima laboral a cargo de la Oficina de Recursos Humanos conforme a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**5.2.6.5. Subcomponente: Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas**

El órgano que ejerce la función de integridad propone a los órganos y unidades orgánicas que correspondan orientaciones para asegurar la inclusión de consultas en materia de integridad en las encuestas de satisfacción a las partes interesadas que se realicen en la entidad.

**5.2.7. Componente “canal de denuncias”**

El componente “canal de denuncias” se desarrolla a través de la ejecución de los siguientes subcomponentes:

**5.2.7.1. Subcomponente: Implementación de canal de denuncias**

El órgano que ejerce la función de integridad cautela y supervisa el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; asimismo acompaña y orienta a servidores en casos de dudas y preguntas, asesorando a los potenciales denunciantes en cuanto a los procesos y a las medidas de protección disponibles.

Asimismo, el órgano que ejerce la función de integridad lidera la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, como el canal único de contacto digital del Estado peruano con la ciudadanía, a fin de asegurar la debida gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción, así como el otorgamiento de mecanismos de protección al denunciante. Asimismo, promueve su uso por parte de los órganos y unidades orgánicas que intervienen en la tramitación de la denuncia, a fin de generar su trazabilidad y brindar una respuesta

oportuna al ciudadano.

La Oficina de Comunicaciones, en coordinación con el órgano que ejerce la función de integridad, difunde al interior de la entidad y al público en general la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.

**5.2.7.2. Subcomponente: Mecanismos de protección al denunciante**

El órgano que ejerce la función de integridad establece directrices que permitan cautelar el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

**5.2.8. Componente “supervisión y monitoreo del modelo de integridad”**

El componente “supervisión y monitoreo del modelo de integridad” se desarrolla a través de la ejecución del siguiente subcomponente:

**5.2.8.1. Subcomponente: Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad**

El órgano que ejerce la función de integridad registra la información correspondiente al desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente.

El órgano que ejerce la función de integridad es responsable del uso adecuado del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y de la actualización de las acciones asignadas.

**5.2.9. Componente “Encargado del modelo de integridad”**

El componente “encargado del modelo de integridad” se desarrolla a través de la ejecución del siguiente subcomponente:

**5.2.9.1. Subcomponente: Función de acompañamiento**

El órgano que ejerce la función de integridad asume el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad. Asimismo, absuelve las consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los principios éticos que informan el modelo.

**5.3. Etapa III: Seguimiento**

Esta etapa consta del desarrollo de una (1) actividad, a fin de determinar que los componentes y subcomponentes establecidos se desarrollen de forma adecuada.

**5.3.1. Actividad 1: Retroalimentar el proceso para la mejora continua**

El órgano que ejerce la función de integridad realiza el monitoreo y efectúa recomendaciones para identificar oportunidades de mejora, cierre de brechas y elevar los niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la cultura de integridad en la entidad, en mérito a la información obtenida del

Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

## **VI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **6.1. Conductas de los servidores públicos**

Los/as funcionarios/as, servidores y aquellos/as que desempeñan función pública, independientemente del régimen laboral o contractual en los que se encuentren, deben:

- a. Observar un desempeño ético alineado a los valores y objetivos institucionales y a los principios que orientan la integridad pública;
- b. Observar los principios, deberes y prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública;
- c. Comunicar al órgano que ejerce la función de integridad cualquier hecho que configure un posible acto de corrupción en la administración pública o que transgrede las normas éticas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

### **6.2. Asistencia técnica**

La Secretaría de Integridad Pública brinda asistencia técnica a las entidades que lo requieran en el marco de sus competencias.

### **6.3. Empresas del Estado o sociedades de economía mixta**

Las empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas o no en la actividad empresarial del Estado podrán fortalecer una cultura de integridad en el marco de la presente Directiva.