



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 025-2022-SENAMHI/GG

Lima, 5 de setiembre de 2022

### **VISTOS:**

La Nota de Elevación N° D000002-2022-SENAMHI-EQ-TPINS de fecha 15 de junio de 2022, y el Memorando N° D000010-2022-SENAMHI-EQ-TPINS de fecha 26 de agosto de 2022, del Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI; y el Memorando N° D000322-2022-SENAMHI-OPP de fecha 11 de agosto de 2022, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI, modificada por la Ley N° 27188, establece que el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, dentro de los límites del ordenamiento legal del Sector Público;

Que, mediante la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se adscribe a la referida Entidad, como organismo público ejecutor, al Ministerio del Ambiente;

Que, con Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la misma que tiene como 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, sobre el particular, corresponde señalar que mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", la misma que 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;

Que, el numeral 4.4 de la Directiva en mención, establece la incorporación del Modelo de Integridad, definiéndola 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, en concordancia con ello, el numeral 5.1.2 de los referidos Lineamientos, indica que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, su vigencia es anual; además, se precisa que 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 y cronograma de trabajo; asimismo, refiere que, el seguimiento del precitado programa se realiza de manera semestral a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción;

Que, por su parte el numeral 5.2.1.2. respecto al Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad, previsto en la citada Directiva N° 002-2021-PCM-SIP, precisa que la máxima autoridad administrativa incorpora el enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento;

Que, al respecto, el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, señala que la Secretaría General (ahora Gerencia General), es la máxima autoridad administrativa y el representante legal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 024-2021-SENAMHI/GG, modificado a través de la Resolución de Gerencia General N° 005-2022-SENAMHI/GG, se conformó el Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI;

Que, con Nota de Elevación N° D000002-2022-SENAMHI-EQ-TPINS de fecha 15 de junio de 2022, y el Memorando N° D000010-2022-SENAMHI-EQ-TPINS de fecha 26 de agosto de 2022, el Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, en atención a la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público, remite el Programa de Integridad para el año 2022, para su aprobación correspondiente;

Que, mediante Memorando N° D000322-2022-SENAMHI-OPP de fecha 11 de agosto de 2022, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° D000040-2022-SENAMHI-UM de la Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad, a través del cual emite opinión favorable respecto a la aprobación del Programa de Integridad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI para el año 2022, el cual refiere, contiene un cronograma en el que se describe un conjunto de acciones alineados a los nueve componentes del Modelo de Integridad, para los cuales se han establecido acciones, metas, indicadores, responsables, involucrados, medios de verificación e intervalos de fechas que permitirán el monitoreo, medición y evaluación de cumplimiento en su implementación;

Que, conforme a lo expuesto, resulta pertinente emitir el acto mediante el cual se aprueba el Programa de Integridad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI para el año 2022;

Con el visado de la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, de la Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI, modificada por la Ley N° 27188; el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado con Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; y la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Programa de Integridad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI para el año 2022; que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI ([www.senamhi.gob.pe](http://www.senamhi.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese

**FIDEL PINTADO PASAPERA**  
Gerente General  
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología  
del Perú – SENAMHI



**PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL  
SERVICIO NACIONAL DE  
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA DEL  
PERÚ - SENAMHI**

**2022**

## I. PRESENTACIÓN

La Lucha contra la Corrupción es un mandato constitucional que se desprende de los artículos 39, 41 y 44 de la Constitución Política del Perú, la cual se ha reafirmado mediante el Acuerdo Nacional que establece en la política de estado 24 la afirmación de un Estado eficiente y transparente, así como la política de estado 26 que establece la promoción de la ética, transparencia y la erradicación de la corrupción en todas sus formas, es así que le corresponde al Estado afirmar principios éticos y valores sociales así como la vigilancia ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas para garantizar la institucionalidad de nuestro país; asimismo, constituye elemento consustancial a dichas políticas el destierro de la impunidad, del abuso de poder, de la corrupción y del atropello de los derechos.

Siendo así, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, de fecha 14 de septiembre del 2017, el Estado peruano aprobó, por primera vez, una Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, planteando a la integridad como su principal componente, misma que plantea los objetivos, lineamientos y estándares de calidad que deben tener las instituciones del Estado en materia anticorrupción; y, establece tres (3) ejes de intervención:

- EJE 1: Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción.
- EJE 2: Identificación y gestión de riesgos.
- EJE 3: Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción.

De igual modo, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, que establece los objetivos estratégicos y acciones a desarrollar en la materia, para lo cual propone un Modelo de Integridad, como estrategia de implementación a ser desarrollado en todas las entidades públicas.

En el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, mediante Memorando Múltiple N° D000016-2020-SENAMHI-GG, de fecha 14 de abril de 2020, el Gerente General, como máxima autoridad administrativa delegó en un equipo de trabajo el despliegue de las funciones de integridad en la entidad; dicho equipo de trabajo fue reconfirmado mediante Memorando Múltiple N° D000016-2021-MINAM/SG, de fecha 02 de marzo de 2021.

Posteriormente, con Resolución de Gerencia General N° 024-2021-SENAMHI/GG, de fecha 23 de noviembre de 2021, se conformó el Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, el mismo que fue reconfirmado a través de la Resolución de Gerencia General N° 005-2022-SENAMHI/GG de fecha 18 de febrero de 2022.

El Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI, tiene dentro de sus funciones el monitorear la implementación del modelo de integridad institucional, por lo cual resulta necesario establecer un Plan de Trabajo para la implementación del referido Modelo de Integridad, este instrumento deberá establecer lineamientos y mecanismos para promover una cultura de integridad identificando objetivos, acciones, responsables y cronograma de trabajo.

Siendo así, el presente Programa se constituye en un instrumento para la correcta implementación del Modelo de Integridad en el SENAMHI, el cual deberá ser revisado y cumplido en forma y modo oportuno por los diversos órganos y/o unidades orgánicas de la entidad, con el fin de reafirmar el compromiso institucional en contribuir en la mejora de la administración pública para promover la integridad y lucha contra la corrupción.

## **II. OBJETIVO**

El presente Programa de Integridad tiene como objetivo establecer estándares y buenas prácticas en la gestión para fortalecer la integridad y la capacidad preventiva frente a la corrupción, cerrando las brechas identificadas a través de la correcta implementación del modelo de integridad, a efectos de promover una cultura de integridad institucional en el SENAMHI, durante el año 2022.

## **III. MARCO NORMATIVO**

- 3.1. Constitución Política del Perú del 1993.
- 3.2. 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.
- 3.3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 3.4. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República.
- 3.5. Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 3.6. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 3.7. Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- 3.8. Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.
- 3.9. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.10. Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la Declaración Jurada de Intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- 3.11. Ley N° 31288, Ley que tipifica las conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa funcional y establece medidas para el adecuado ejercicio de la Potestad Sancionadora de la Contraloría General de la República.
- 3.12. 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.
- 3.13. Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Decreto Supremo 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
- 3.14. Decreto Legislativo N° 1353, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la regulación de la gestión de intereses.
- 3.15. Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Gobierno Digital.

- 3.16. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.17. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 3.18. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021.
- 3.19. Decreto Supremo N° 082-2019-EF, aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 3.20. Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.21. Ley N° 31465, Ley que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, a fin de facilitar la recepción documental digital
- 3.22. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 3.23. Decreto Supremo N° 002-2020-JUS, Decreto Supremo que modifica 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
- 3.24. 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".
- 3.25. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprueba la Directiva N° 002-2021- PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- 3.26. Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, aprueba Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- 3.27. Resolución de Contraloría N° 122-2021-CG, aprueba Directiva N° 006-2021-CG/INTEG "Rendición de Cuentas y Transferencia de Gestión en las Entidades del Gobierno Nacional".
- 3.28. Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 3.29. Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del SENAMHI.
- 3.30. Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público
- 3.31. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2022-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2022-PCM/SIP "Lineamientos para asegurar la integridad y transparencia en las gestiones de intereses y otras actividades a través del Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficiales".
- 3.32. Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción.
- 3.33. Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.

## **IV. DEFINICIONES OPERATIVAS**

### **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. 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.

### **4.3. 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.

### **4.4. Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad**

El fortalecimiento de una cultura de integridad se desarrolla en tres etapas: planificación, desarrollo de los componentes del modelo de integridad y seguimiento.

### **4.5. 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.

## **4.6. Componentes y subcomponentes del modelo de integridad**

La “Tabla N° 11. Modelo de Integridad para las entidades del sector público<sup>1</sup>” del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, señala 09 componentes y sus respectivos subcomponentes con propuestas de acciones para cada uno de ellos, los cuales se implementan con el fin de mejorar la organización de la administración pública y de ese modo promover la integridad y luchar contra la corrupción.

### **4.1.1 Componente - Compromiso de Alta Dirección**

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

- Subcomponente: Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
- Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad

### **4.1.2 Componente - Gestión de riesgos que afecten la integridad pública**

Implementar un proceso de identificación, evaluación y mitigación de los riesgos que pudieran afectar la integridad pública; es decir, la posibilidad de que una determinada conducta transgreda, por acción u omisión, el respeto de los valores de la organización, así como de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública y configure una práctica contraria a la ética o práctica corrupta; particularmente en los procesos más sensibles, como la provisión de servicios públicos, la contratación pública, la gestión de recursos humanos y el acceso a la información pública, entre otros.

- Subcomponente: Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
- Subcomponente: Mapa de riesgos y controles

### **4.1.3 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

---

<sup>1</sup> Se precisa 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, de acuerdo a lo establecido en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.

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:

- Subcomponente: Código conducta
- Subcomponente: Prevención y mitigación de conflictos de intereses
- Subcomponente: Debida diligencia según las partes interesadas
- Subcomponente: Incentivos y reconocimientos al personal
- Subcomponente: Contratación de personal
- Subcomponente: Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional

#### **4.1.4 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:

- Subcomponente: Transparencia activa
- Subcomponente: Transparencia pasiva

#### **4.1.5 Componente - Controles interno, externo y auditoría**

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

- Subcomponente: Implementación del Sistema de Control Interno
- Subcomponente: Control Gubernamental – OCI

#### **4.1.6 Componente - Comunicación y capacitación**

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

- Subcomponente: Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
- Subcomponente: Capacitación permanente en políticas de integridad
- Subcomponente: Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
- Subcomponente: Evaluación del clima laboral
- Subcomponente: Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas

#### **4.1.7 Componente - Canal de denuncias**

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

- Subcomponente: Implementación de canal de denuncias
- Subcomponente: Mecanismos de protección al denunciante

#### **4.1.8 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:

- Subcomponente: Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad

#### **4.1.9 Componente - Encargado del modelo de integridad**

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

- Subcomponente: Función de acompañamiento

### **4.7. 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.

### **4.8. Programa de Integridad**

Documento 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.

## **V. DIAGNÓSTICO**

La Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros, (PCM) a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) realizó durante el año 2021 la evaluación de la implementación de los componentes del modelo de integridad del sector público. Para tal fin, las entidades completaron

un formulario web de autoevaluación con cincuenta (50) preguntas sobre los nueve (09) componentes del Modelo de Integridad.

El referido índice se expresó en porcentaje y su calificación se determinó conforme a una escala que contiene cinco (05) categorías de análisis:

VALORACIÓN DEL ICP	
DESTACABLE	81% a 100%
DESEABLE	61% a 80%
ACEPTABLE	41% a 60%
REGULAR	21% a 40%
BAJO	0% a 20%

Los resultados de esta evaluación fueron remitidos a través del Oficio Múltiple N° D000009-2022-PCM-SIP, de fecha 21 de febrero de 2022 y, en el caso de SENAMHI, se obtuvo el siguiente resultado:

Entidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	ICP	Brecha	Categoría
SENAMHI	0.67	1	0.29	0.67	0.5	0.33	0.5	0	0.08	0.46	0.54	<b>Aceptable</b>

Estos resultados deben ser tomados como oportunidades de mejora para fortalecer la capacidad de prevención del SENAMHI, por ello, las brechas identificadas en la evaluación del año 2021 han sido tomadas en consideración para la elaboración de una matriz o cronograma de acciones a ser implementadas durante el presente ejercicio fiscal, la misma que indica las actividades que deben implementarse por cada componente del Modelo de Integridad, así como los órganos y/o unidades orgánicas responsables y los medios de verificación necesarios para su cumplimiento.

Cabe precisar que estas actividades son producto del análisis preliminar de la problemática de corrupción que se va a enfrentar a nivel de la entidad, con la finalidad de orientar los objetivos y acciones concretas a incluirse, para lo cual se tuvo en consideración la información disponible de acuerdo a los lineamientos dados por la Secretaría de Integridad Pública.

## VI. MATRIZ O CRONOGRAMA DE ACCIONES

A continuación se detallan las acciones y tareas a desarrollar durante el presente ejercicio fiscal, las cuales han sido proyectadas atendiendo a las consideraciones contenidas en el Modelo de Integridad para cada uno de los nueve (09) componentes que lo conforman y sus correspondientes sub componentes, y de acuerdo a la estructura establecida por la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de ministros (PCM) para los programas de integridad.

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
C1	Elaborar/Aprobar	Matriz que relacione a los servidores del equipo de Integridad con las siguientes funciones prioritarias: - Monitoreo y evaluación - Gestión de riesgos - Capacitaciones y Comunicación - Denuncia y protección al denunciante	Documento aprobado	Matriz					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
	Uso de la Plataforma de Debida Diligencia	Reporte de la Oficina de Recursos Humanos informando que en el proceso de selección de funcionarios de libre designación y remoción se hace uso de la Plataforma de Debida Diligencia	Reporte de la ORH	Documento					Oficina de Recursos Humanos	Oficina de Recursos Humanos
	Realizar	Reuniones con la Alta Dirección y el órgano que ejerce la función de integridad para tomar conocimiento sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad	Reuniones	Actas/ Informes/ Documentos					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Gerencia General  Presidencia Ejecutiva
	Elaborar	Reporte de la Oficina de Recursos Humanos que precise el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción durante el año 2022, precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia en cada caso	Reporte	Documento					Oficina de Recursos Humanos	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
C2	Elaborar/Aprobar	Matriz de identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad, de	Documento aprobado	Matriz					Equipo de Trabajo Permanente	Unidades de organización que correspondan

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
		conformidad con la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP							de Integridad Institucional del SENAMHI	
	Elaborar/Aprobar	Identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad en procesos misionales y/o de soporte en la entidad, estableciendo mecanismos de control o mitigación para su adecuada gestión	Documento simple elaborado por el órgano que ejerce la función de integridad en donde indique los procesos de la entidad analizados	Documento					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidades de organización que correspondan
			Matriz o matrices completas con el análisis de riesgos y el Manual de procesos o documento de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto donde se clasifican los procesos (misionales o de soporte)	Matriz/ Matrices					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
	Elaborar	Informe que contenga el análisis/evaluación de los mecanismos de control y mitigación implementados	Informe	Informe					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
C3	Elaborar/Aprobar	Código de Conducta de la Entidad elaborado de conformidad con las disposiciones establecidas por la Secretaría de Integridad Pública	Documento aprobado	Código de Conducta					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos  Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos  Oficina de

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
									Asesoría Jurídica	
	Elaborar	Informe/documento de validación de la lista de sujetos obligados a presentar la Declaración Jurada de Intereses	Informe Técnico/ Documento	Informe Técnico/ Documento				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---	
	Elaborar	Seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa de la entidad respecto a los sujetos obligados	Memorando/ Reporte	Memorando				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---	
	Ejecutar/Implementar	Acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses	Capacitaciones en prevención y mitigación de conflicto de intereses	Capacitaciones				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos	
Canales de orientación y consulta frente a problemas éticos (comunicación formal a servidores)			Canales/ Comunicaciones				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones		
Reporte de conflicto de interés			Documento				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---		
Lineamientos institucionales para la gestión de conflictos de interés			Documento				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Oficina de		

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
									Asesoría Jurídica	
Implementar/ Reportar	Procedimiento de diligencia debida y reportes al 2022 de su implementación		Directiva o lineamiento donde se establece el Procedimiento de Diligencia Debida	Directiva/ Lineamiento					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos  Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos  Oficina de Asesoría Jurídica
			Reporte de la implementación del Procedimiento de Diligencia Debida	Reporte					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
			Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM	Enlace					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
Implementar	Mecanismos que aseguren la integridad en el proceso de contratación de personal		Informe de la Oficina de Recursos Humanos	Directiva/ Lineamiento				Oficina de Recursos Humanos	---	
Aplicar	Mecanismos para verificar la idoneidad técnica y moral de los cargos de confianza y de libre designación que se ocupan en la alta dirección de la entidad, conforme a la Ley N° 31419 y su Reglamento		Informe de la Oficina de Recursos Humanos indicando la aplicación de la normativa	Informe				Oficina de Recursos Humanos	---	
Reportar	Cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio, Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público - FAG y Personal Altamente Calificado-PAC		Normativa interna o Memorando de la Oficina de Recursos Humanos/Oficina de Administración,	Normativa interna / Memorando				Oficina de Recursos Humanos  Oficina de Administración	---	

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
			según corresponda							
	Elaborar/Aprobar	Acciones de Integridad Institucional y Lucha contra la Corrupción, conforme a los Lineamientos de la Secretaría de Integridad (Directiva N° 002-2021-PCM/SIP)	Documento aprobado	Documento				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---	
	Implementar	Protocolos y/o lineamientos para la prevención y gestión oportuna de posibles conflictos de intereses, conforme a las pautas establecidas por la Secretaría de Integridad Pública	Protocolos y/o lineamientos aprobados	Protocolos y/o lineamientos				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Oficina de Asesoría Jurídica	
C4	Difundir	Comunicaciones a la ciudadanía en las que se presenten avances en la implementación de mecanismos y herramientas vinculadas con el Modelo de Integridad	Comunicados/Publicaciones	Comunicados/Publicaciones				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones	
	Elaborar	Informe sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	Informe	Documento				Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación	---	
	Elaborar	Verificación del cumplimiento/incumplimiento de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses	Informe/Reporte	Documento				Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---	
	Elaborar	Porcentaje de atención oportuna de solicitudes de acceso a la información igual o superior al 67%	Documento	Documento				Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	---	

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
	Presentar	Cumplimiento de entregables para la implementación del Sistema de Control Interno	Documentos	Documentos					Unidad de Modernización y Gestión de Calidad Oficina de Planeamiento y Presupuesto	---
	Implementar	Registro de Visitas en Línea en sus sedes	Informe	Informe					Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	---
	Implementar	Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios y funcionarios con capacidad de decisión	Reporte	Reporte de monitoreo del Registro de Agendas Oficiales					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI Oficina de Recursos Humanos	---
	Publicar	Lista de los funcionarios obligados a registrar actos de gestión de intereses, acorde al artículo 8° del D.S. N° 120-2019-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024	Publicaciones	Publicaciones					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
C5	Reportar	Avance en la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI durante los años 2021 y 2022	Informe	Documento					Órgano de Control Institucional	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
	Presentar	Acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo durante el año 2022	Documento	Documento					Todas las Unidades de Organización que correspondan	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI Unidad de

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
										Modernización y Gestión de Calidad  Oficina de Planeamiento y Presupuesto
C6	Elaborar	Contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad	Comunicación de la Oficina de Recursos Humanos que precise la duración del proceso de inducción y la inclusión del contenido mínimo	Documento					Oficina de Recursos Humanos	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
			Presentación y/o materiales empleados en el proceso de inducción	Material de difusión					Oficina de Recursos Humanos	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
	Desarrollar	Charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública	Charlas/actividades	Informe					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos  Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	Desarrollar	Evaluaciones periódicas de clima laboral y/o estudios dirigidos a evaluar los conocimientos, actitudes, percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético de sus colaboradores, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos	Informe que incluya 15 preguntas de conocimientos, de percepciones, y/o situaciones que podría enfrentar el personal en la entidad	Informe					Oficina de Recursos Humanos	Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI
	Desarrollar	Capacitación mediante la plataforma de desarrollo de capacidades diseñada por la SIP	Informe	Informe					Equipo de Trabajo Permanente	---

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
		u otra propia							de Integridad Institucional del SENAMHI	
	Implementar	Acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna	Acciones incluidas	Reporte					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	Implementar	Plataforma estandarizada de inducción y desarrollo de capacidades en materia de integridad pública	Reporte	Reporte					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
	Desarrollar	Actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad	Afiches/Contenidos/Documentos	Materiales de difusión					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	Desarrollar	Acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos	Correos electrónicos/Afiches/Planes de difusión	Materiales de difusión					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos
C7	Desarrollar	Acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante	Informe	Informe					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	Efectuar	Monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas y otorgadas	02 Correos electrónicos remitidos al Sector	Correos electrónicos					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Oficina de Recursos Humanos Secretaría Técnica de Procedimientos

Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	MES				Responsable	Involucrados
					Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
										Administrativos Oficina de Asesoría Jurídica
C8	Reporte	Supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública al 2022	Reporte	Reporte					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
	Implementar	Informe de Capacidad Operativa de la instancia que ejerce la función de integridad del 2022	Informe	Informe					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---
C9	Desarrollar	Reuniones de coordinación con múltiples áreas para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad Pública	Informe/ Acta de coordinación	Informe					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	Unidades de organización que correspondan
	Implementar	Comunicaciones a las distintas áreas de la entidad precisando que el Equipo de Integridad es el encargado de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad	Documento	Documento					Equipo de Trabajo Permanente de Integridad Institucional del SENAMHI	---

## **VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN**

El Equipo de Trabajo Permanente de integridad Institucional del SENAMHI efectúa el seguimiento y monitoreo de la implementación del Modelo de Integridad, asimismo, brinda 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 (ICP), el cual se realiza de manera semestral, conforme a lo señalado en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público”.

Adicionalmente a ello, la evaluación de la implementación de estas acciones se realiza conforme a las disposiciones emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y a la normativa establecida para tal fin.