



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 022-2024-SENAMHI/GG

Lima, 4 de junio de 2024

VISTA:

El Informe N° D000002-2024-SENAMHI-UFII de fecha 10 de mayo de 2024, de la Unidad Funcional de Integridad Institucional; el Informe N° D000026-2024-SENAMHI-UM de fecha 29 de mayo de 2024, de la Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad; el Informe N° D000115-2024-SENAMHI-OAJ de fecha 4 de junio de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; 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 SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, el cual se encuentra adscrito como organismo público ejecutor al Ministerio del Ambiente, conforme a la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013;

Que, con Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, se disponen mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública, entre ellas, el Programa de Integridad mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad;

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*", en adelante la Directiva, 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; asimismo, en el subnumeral 5.1.2 del numeral 5.1 de la Directiva, se dispone que la Elaboración del Programa de Integridad se encuentra a cargo del órgano que ejerce la función de integridad;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprobó: i) Los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, ii) La "*Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad*", para la medición de la implementación del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, y iii) La "*Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N° 02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad*", para la medición de la implementación del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción;

Que, de conformidad con la Resolución de Gerencia General N° 037-2023-SENAMHI/GG de fecha 13 de setiembre de 2023, se dispone crear la Unidad Funcional de Integridad Institucional, dependiente de la Gerencia General, la cual tiene a su cargo las funciones detalladas en la Directiva;

Que, en este contexto, a través del Informe N° D000002-2024-SENAMHI-UFII, la Unidad Funcional de Integridad Institucional, sustenta la necesidad de aprobar el Programa de Integridad del SENAMHI, correspondiente al año 2024, en los términos indicados en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2022-PCM/SIP;

Que, con el Informe N° D000026-2024-SENAMHI-UM, la Unidad de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable a la aprobación de la Programa de Integridad del Servicio Nacional de Meteorología e hidrología del Perú – SENAMHI 2024, el cual contiene una Matriz de actividades, seguimiento y monitoreo de actividades programa de integridad 2024, en el que se describe un conjunto de acciones, metas, indicadores, medios de verificación, responsables de cada acción y un cronograma; posición que también es adoptada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a través del Memorando N° D000282-2024-SENAMHI-OPP, a efectos de emitir el acto resolutivo respectivo;

Que, mediante el Informe Legal N° D000115-2024-SENAMHI-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica brinda opinión favorable respecto a la emisión del presente acto;

Que, de acuerdo a lo establecido en el literal e) del artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, la Gerencia General puede expedir Resoluciones Gerenciales Generales en el ámbito de su competencia;

Con el visado del Responsable de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-85-AE, su modificatoria Ley N° 27188; su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP denominada “*Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público*”, aprobada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP; y la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, aprueba los parámetros para el proceso de evaluación del avance en la implementación del Modelo de Integridad.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Programa de Integridad del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, correspondiente al año 2024, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- La ejecución del documento aprobado mediante el artículo 1 de la presente Resolución, será efectuada por las unidades responsables de la implementación del Cronograma de Actividades Programa de Integridad 2024.

Artículo 3.- La Unidad Funcional de Integridad Institucional y el Oficial de Integridad del SENAMHI, son los encargados de realizar el seguimiento y evaluación del Programa precitado.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Web Institucional del SENAMHI (www.senamhi.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

LUIS ALBERTO CARRANZA MICALAY
Gerente General
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del
del Perú – SENAMHI



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL
SERVICIO NACIONAL DE
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA
DEL PERÚ – SENAMHI
2024

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENMAHI, es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio del Ambiente, que tiene como propósito generar y proveer información y conocimiento meteorológico, hidrológico y climático de manera confiable, oportuna y accesible en beneficio de la sociedad peruana.

Contribuye con información para la prevención de riesgos de desastres, así como también para la toma de decisiones de los agentes públicos y privados en el desarrollo de sus actividades económicas, productivas y sociales.

Por otro lado, 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, la transparencia y la erradicación de la corrupción en todas sus formas.

De igual forma, 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, a fin de facilitar a las entidades públicas la implementación de una estructura de prevención promoviendo la integridad y la lucha contra la corrupción.

Inicialmente, la función de Integridad en el SENAMHI la desarrollo un Equipo de Trabajo, constituido a través de Memorando Múltiple N° D000016-2020-SENAMHI-GG, de fecha 14 de abril de 2020, reconfirmado mediante Memorando Múltiple N° D000016-2021-MINAM/SG, de fecha 02 de marzo de 2021.

Posteriormente, con Resolución de Gerencia General N° 007-2023-SENAMHI/GG, de fecha 16 de febrero de 2023, se delegó en la Oficina de Recursos Humanos dicha y la de Oficial de Integridad, de conformidad con lo previsto en la Directiva N° 001- 2019-PCM-SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM-SIP.

Actualmente, la función de Integridad recae en la Unidad Funcional de Integridad Institucional – UFII, constituida mediante Resolución de Gerencia General N° 037-2023-SENAMHI/GG, del 13 de setiembre de 2023. Dicha unidad funcional, tiene entre sus funciones el monitorear la implementación del modelo de integridad en nuestra institución, entre otras, y la forma de realizarlo es de manera ordenada y programada, a través del Programa de Integridad.

En dicho contexto, 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. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 2.3. Ley N°28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- 2.4. Ley N°28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. Decreto Supremo N°092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 2.8. Decreto Supremo N°042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- 2.9. Decreto Supremo N°044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021.
- 2.10. 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.
- 2.11. 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.
- 2.12. Decreto Supremo N°019-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del 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.
- 2.13. Decreto Supremo N°072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- 2.14. 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.
- 2.15. Decreto Supremo N°185-2021-PCM que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.
- 2.16. 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 y su modificatoria.
- 2.17. Resolución Ministerial N°035-2017-PCM, que aprueba la Directiva N°001- 2017-PCM/SGP, “Lineamientos para la implementación del Portal de Transparencia Estándar en las entidades de la Administración Pública”.
- 2.18. Resolución de la 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”.
- 2.19. Resolución de la 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.
- 2.20. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°003-2023-PCM/SIP, mediante la cual se aprobaron los parámetros de la evaluación del Modelo de Integridad para el año 2023.

- 2.21. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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 destinadas 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.

3.4 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.

3.5 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.

3.6 Componentes y subcomponentes del modelo de integridad

La “Tabla N° 11. Modelo de Integridad para las entidades del sector público¹” del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, señala 09 componentes

¹ 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, semantiene 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

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.

3.6.1 Componente - Compromiso de Alta Dirección

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

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

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

3.6.3 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. Están 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

- Subcomponente a: Prevención y mitigación de conflicto de intereses
- Subcomponente b: Debida diligencia según las partes interesadas
- Subcomponente c: Incentivos y reconocimientos al personal
- Subcomponente d: Contratación de personal
- Subcomponente e: Acciones de Integridad y Lucha contra la corrupción institucional

3.6.4 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 a: Transparencia activa
- Subcomponente b: Transparencia pasiva

3.6.5 Controles interno, externo y auditoría

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

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

3.6.6 Componente - Comunicación y capacitación

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

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

3.6.7 Componente - Canal de denuncias

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

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

3.6.8 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 a: Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad

3.6.9 Componente - Encargado del modelo de integridad

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

- Subcomponente a: Función de acompañamiento

3.7 Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción

Es la herramienta que permite medir el avance de la implementación del Modelo 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 dichos efectos, en la evaluación se asigna una puntuación a las entidades públicas en función del avance alcanzado dentro de la exigencia de cada una de las Cinco (05)

etapas que se implementarán de manera progresiva. El presente año, la Secretaría de Integridad Pública aprobará Etapa 3 de implementación del modelo de integridad, con lo cual, establecerá indicadores adicionales a los que se tenían hasta el 2023.

3.8 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

3.9 Corrupción

La corrupción implica el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.

IV. DIAGNOSTICO

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 2023 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 sobre los nueve (09) componentes del Modelo de Integridad, dividida en dos etapas: Etapa N°1 “Cumplimiento Normativo e Institucionalización”; y Etapa N°2 “Aplicación e implementación”.

El referido índice se expresó en porcentaje y su calificación se determinó conforme a una escala valoración, que determina el porcentaje de avance en la implementación del modelo de integridad, así como las brechas existentes en las entidades del sector público:

Escala Valoración del ICP	
DESTACABLE	0.81 a 1
DESEABLE	0.61 a 0.80
ACEPTABLE	0.41 a 0.60
REGULAR	0.21 a 0.40
BAJO	0 a 0.20

El Reporte Integridad del ejercicio 2023, fue publicado por la Secretaría de Integridad Pública a través de su página web, en el cual evalúa la Implementación del Modelo de Integridad en las entidades del Poder Ejecutivo.

En relación a la evaluación del Sector Ambiente, este obtuvo un puntaje de 0.75 en la Etapa 1 y 0.61 en la Etapa 2, haciendo un total de 1.36 de Índice de Capacidad Preventiva.

Respecto de la evaluación individual del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, en ejercicio correspondiente al periodo 2023 se obtuvo el siguiente resultado:

Etapa 1

Entidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	ICP	Brecha	Categoría
SENAMHI	1.00	-	0.40	0.89	1	0.75	1	0.50	0.63	0.72	0.28	Deseable

Etapa 2

Entidad	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	ICP	Brecha	Categoría
SENAMHI	0.50	-	0.80	0.60	0.50	-	0.75	0.50	-	0.52	0.48	Aceptable

El SENAMHI obtuvo una calificación de 0.72 para la Etapa 1, mientras que para la Etapa 2 obtuvo 0.52 haciendo un total de 1.24 de ICP, teniendo una brecha de 0.76 lo cual es de resaltar, dadas las condiciones bajo las cuales se han venido desarrollando dichas actividades.

En ese sentido, los resultados obtenidos en el año 2023 evidencian el trabajo de equipo para el fortalecimiento de las capacidades de prevención y la reducción de brechas frente a la corrupción, promoviendo una cultura de integridad entre losservidores.

Asimismo, para el presente año se espera incrementar la valoración obtenida en el año 2023, mejorando las deficiencias evidenciadas en los componentes con menor calificación.

V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

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, así como incorporar el enfoque de integridad en las herramientas de gestión institucional para fortalecer la capacidad preventiva y defensiva frente a la corrupción y otras prácticas contrarias a la ética pública.

VI. MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Anexo N° 1.

Es necesario precisar, que el Programa y su Matriz respectiva, serán revisados cuando la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, apruebe la Etapa 3 de la Implementación del Programa de Integridad, la cual contiene los indicadores cuyo cumplimiento serán materia de evaluación.

VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

La Unidad Funcional de Integridad Institucional efectúa el seguimiento y monitoreo de la implementación del Modelo de Integridad, cuya retroalimentación permite efectuar 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). Asimismo, para el presente ejercicio, la evaluación se efectuará según los plazos establecidos por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.

Sin perjuicio de lo señalado, la UFII realizará el seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en la Matriz de Acciones periódicamente.

ANEXO N° 1 - MATRIZ DE ACTIVIDADES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024

Componente	ICP	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE			Responsable	Involucrados	
						ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
C1 OMPROMISO DE ALTA DIRECCION	19 - Etapa 1 ¿Se han modificado los documentos de planeamiento (PEI - POI) para incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional? (2)	1 Elaborar	Mantener incorporado en el POI y PEI temas de integridad Documentos: i) Plan Estratégico Institucional; ii) Plan Operativo Institucional.	Documentos/Reportes	1) Formato N°19 2) Plan Estratégico Institucional de la entidad, vigente 3) Plan Operativo Institucional de la entidad (vigente).													UFII	Unidad de Planeamiento e Inversión Pública Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
	53 - Etapa 2 ¿La Oficina de Integridad o la que haga sus veces cuenta con el personal necesario para cubrir las líneas de trabajo prioritarias? (4)	2 Elaborar/Aprobar	Matriz que relacione a los servidores de la Unidad Funcional de Integridad Institucional con las siguientes funciones prioritarias: - Monitoreo y evaluación - Gestión de riesgos - Capacitaciones y Comunicación - Denuncia y protección al denunciante	Matriz	Matriz													UFII	---	
	55 - Etapa 2 ¿La Alta Dirección de la entidad sostiene reuniones con la Oficina de Integridad Institucional o con la que haga sus veces para tomar conocimiento sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad? (5)	3 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 (2)														UFII	Gerencia General
C2 GESTIÓN DE RIESGOS	21 - Etapa 1 ¿La entidad ha identificado riesgos que afectan la integridad pública, estableciendo medidas prevención y/o mitigación, conforme a la guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública? (7)	4 Elaborar/Aprobar	Informe de aplicación de la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública - empleando los formatos disponibles	Informe	Informe													UFII	Unidades de organización que correspondan	
	56 - Etapa 2 ¿La entidad ejecuta las medidas de control establecidas para los riesgos que afectan la integridad pública, identificados en su Plan de Acción Anual? (8)	5 Elaborar/Aprobar	Informe de seguimiento de monitoreo de las medidas de prevención. Matriz de riesgos aprobadas que identifique los riesgos de corrupción y los mecanismos de mitigación.	Informe	Informe														UFII	Unidades de organización que correspondan
C3 POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	23 - Etapa 1 ¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, brinda el asesoramiento a la máxima autoridad administrativa para la elaboración de la lista de sujetos obligados a presentar DJI conforme a la Ley N° 31227, al 2024? (12)	6 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 mensual													UFII	---	
	24 - Etapa 1 ¿La entidad ha implementado acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses al 2024, conforme a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP? (13 y 14)	7 Ejecutar/Implementar	Acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses	Capacitaciones en prevención y mitigación de conflicto de intereses	Capacitaciones														UFII	Oficina de Recursos Humanos
		8 Ejecutar/Implementar	Canales de orientación y consulta frente a problemas éticos (comunicación formal a servidores)	Canales de orientación implementados y comunicados a los servidores	Canales de orientación / Comunicaciones														UFII	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	25 - Etapa 1 ¿La entidad cumple con disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento?	9 Implementar/ Reportar	Informe mensual de cumplimiento de disposiciones específicas en la Ley N° 31564 y su Reglamento. Publicación de lista actualizada de sujetos del sector. Inclusión de la Cláusula de Cumplimiento. Revisión aleatoria de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.	Informe mensual de cumplimiento de la Ley N° 31564 y su Reglamento	Informe														UFII	Oficina de Recursos Humanos Unidad de Abastecimiento
	26 - Etapa 1 ¿La entidad cuenta con algún 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? (16)	10 Elaborar/ aprobar	Procedimiento institucionalizado de reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad	Directiva o lineamiento aprobado	Directiva o lineamiento														Oficina de Recursos Humanos	UFII
	57 - Etapa 2 ¿Para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción se hace uso de la Plataforma de Debida Diligencia al 2024? (06)	11 Implementar / Informar	Informe/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 2024, precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia en cada caso.	Informe	Informe														Oficina de Recursos Humanos	---
	58 - Etapa 2 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza el seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa de la entidad respecto a la lista de sujetos obligados a presentar su declaración jurada de intereses? (20)	12 Informar	Seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa de la entidad respecto a los sujetos obligados a declarar.	Memorando/ Reporte	Reporte mensual														UFII	---
59 - Etapa 2 ¿La entidad aplica 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	13 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	---	
60 - Etapa 2 ¿La entidad ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM?	14 Realizar	Uso de la Plataforma de Debida Diligencia conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM.	Verificado por la PCM	Informe														Oficina de Recursos Humanos Unidad de Abastecimiento	---	

	61 - Etapa 2 ¿La entidad ha incorporado la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio (contrataciones menores a 8 UIT)? (22)	15	Implementar	Copia de tres (3) Órdenes de Servicio (contrataciones menores a 8 UIT) del 2024.	Órdenes de Servicio (03)	Informe													Unidad de Abastecimiento	---
C4 TRANSPARENCIA	28 - Etapa 1 ¿La entidad comunica a la ciudadanía los avances de la implementación del modelo de integridad, al 2024? (24)	16	Difundir	Comunicaciones a la ciudadanía en las que se presenten avances en la implementación de mecanismos y herramientas vinculadas con el Modelo de Integridad - " comunicaciones (junio y noviembre)	Comunicados / Publicaciones	Comunicados/ Publicaciones													UFII	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
	29 - Etapa 1 ¿La Oficina de Integridad Institucional monitorea el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar al 2024? (25)	17	Informar	Informe sobre el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	Documento	Informe													UFII	Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación
	30 - Etapa 1 ¿Los sujetos obligados a presentar la declaración jurada de intereses cumplen con esta obligación al 2024? (26)	18	Elaborar	Verificación del cumplimiento/incumplimiento de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses	Documento	Informe/Reporte													UFII Órgano de Control Institucional	---
	33 - Etapa 1 ¿Cuál es el porcentaje de solicitudes de acceso a la información atendidas oportunamente durante el año 2024? (27)	19	Informar	Porcentaje de atención oportuna de solicitudes de acceso a la información igual o superior al 81%	Documento	Informe													Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	---
	63 - Etapa 2 La entidad mantiene actualizado su Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024? (31)	20	Implementar	Seguimiento a la actualización del registro de visitas en línea.	Reporte/documento	Informe													UFII	Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
	64 - Etapa 2 ¿La entidad ha publicado la lista de funcionarios con capacidad de decisión, obligados a registrar actos de gestión de intereses? (32)	21	Implementar	Enlace directo donde figure la lista de los funcionarios obligados a registrar actos de gestión de intereses.	Documento	Enlace													UFII	Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación
	66 - Etapa 2 ¿La entidad mantiene actualizado el Módulo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios que se ubica en la Plataforma del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024? (34)	22	Implementar	Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios y funcionarios con capacidad de decisión	Reporte	Reporte de monitoreo del Registro de Agendas Oficiales													UFII Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documental	---
C5 CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA	34 Etapa 1 ¿La entidad ha cumplido con presentar los siete entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al 2023? (35)	23	Reportar	Acreditación de la presentación de los cinco (5) entregables a (junio) y siete (7) entregables a (noviembre) conforme al cronograma establecido por la Contraloría General de la República	Documento	Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema de la CGR													Presidencia Ejecutiva Gerencia General	Unidad de Modernización y Gestión de Calidad Oficina de Planeamiento y Presupuesto
	35 - Etapa 1 ¿Cuál es el nivel de avance de implementación de las recomendaciones derivadas de Informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría realizada en el marco de la Directiva N° 014-2020-CG/SESNC (según las evaluaciones realizadas por el OCI dispuestas por la CGR en forma bimensual) desde el 31 de diciembre 2022 hasta el corte bimestral anterior a la fecha de presentación del 1er y 2do reporte ICP 2023? (36)	24	Reportar	Avance en la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI durante los años 2024. Mínimo 34%	Reportes	Reporte emitido por el OCI/Cuadro Excel consignen número de recomendaciones													Órgano de Control Institucional	UFII Gerencia General
	67 - Etapa 2 ¿La entidad ha cumplido con presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo durante el año 2023? (37)	25	Reportar	Cumplimiento de los plazos de presentación de las acciones preventivas o correctivas sobre las situaciones adversas identificadas y comunicadas en el informe resultante de alguna de las modalidades de control simultáneo, establecido por la Contraloría General de la República a través de la Directiva N° 013-2022- CG/NORM "Servicio de control simultáneo" aprobada con Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG, del 30 de mayo del 2022, y modificatorias que les permita adoptar medidas correctivas para garantizar la continuidad, el resultado o el logro de los objetivos de sus proceso. (2024)	Informe / Documentación sustentatoria	Informe													UFII Órgano de Control Institucional	Gerencia General
	36 - Etapa 1 ¿La entidad incorpora contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad al 2023? (38 - 39)	26	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	UFII
		27	Elaborar	Presentación y/o materiales para el proceso de inducción	Presentación y/o materiales empleados en el proceso de inducción	Material de difusión													Oficina de Recursos Humanos	UFII
	37 - Etapa 1 ¿La entidad ha incluido en el Plan de Desarrollo de Personas 2024 capacitaciones sobre integridad o ética en la Función Pública? (40)	28	Implementar	Inclusión en el PDP 2024 capacitaciones relacionadas con 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.	Documento	Plan de Desarrollo de Personal 2024													Oficina de Recursos Humanos	UFII

C6 COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	38 - Etapa 1 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla durante el 2023, charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública? (41)	29	Realizar	Charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública	Charlas/actividades	Informe												UFII	Oficina de Recursos Humanos Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones		
	39 - Etapa 1 La entidad ha realizado durante el año 2023 acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad? (no considerar las charlas y/actividades de capacitación) (42)	30	Desarrollar	Acciones de difusión y promoción tales como campañas, acciones de comunicación interna a través de medios virtuales o físicos	ii) afiches sobre temas de integridad; iii) planes de difusión de información de la entidad en el que se consideren contenidos sobre integridad	Reporte (mínimo 4 actividades)													UFII	Oficina de Recursos Humanos Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones	
	40 Etapa 1 ¿La entidad ha realizado durante el año 2023 actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad? (43)	31	Desarrollar	Acciones de difusión y promoción tales como campañas o acciones de comunicación externa sobre estándares de integridad y/o materias vinculadas con integridad y lucha contra la corrupción, dirigidas a sus diversos públicos de interés (usuarios de servicios, sociedad civil, sector privado y/o ciudadanía en general) a través de medios virtuales o físicos.	i) afiches sobre temas de integridad en espacios de atención al público; ii) información publicada en página web o redes sociales institucionales de la entidad; iii) contenidos sobre integridad.	Reporte													UFII	Oficina de Recursos Humanos Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones	
	41 - Etapa 1 ¿La entidad realiza 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, al 2023? (44)	32	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.	Informe de evaluación realizado a partir de una encuesta interna sobre integridad aplicada a los trabajadores de la entidad.	Informe													Oficina de Recursos Humanos	UFII	
	68 - Etapa 2 ¿La entidad ha incorporado acciones de difusión en materia de integridad en su Plan de Comunicación Interna? (48)	33	Implementar	Acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna	Acciones incluidas	Plan de Comunicación Interna													Oficina de Recursos Humanos	---	
	69 - Etapa 2 ¿La entidad incorpora, en el Plan de Desarrollo de Personas del 2023, capacitaciones específicas sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; iv) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; o v) Gestión de riesgos? (46)	34	Desarrollar	Asegurar capacitación en temas específicos: i) Conflictos de intereses, ii) Transparencia y acceso a la información pública; iii) Toma de decisiones éticas; iv) Gestión de intereses, v) Delitos de inconducta funcional en la administración pública, y/o vi) Gestión de riesgos	Documento	Plan de Desarrollo de Personal 2023													Oficina de Recursos Humanos	UFII	
C7 CANAL DE DENUNCIAS	71 - Etapa 2 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza de manera semestral un reporte de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas, otorgadas y denegadas? (52)	35	Ejecutar	Monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas y otorgadas	02 Correos electrónicos remitidos a la SIP	Correos electrónicos													UFII	Unidad Funcional Operativa de Secretaría Técnica de Apoyo al Procedimiento Administrativo Disciplinario	
	70 Etapa 2 ¿La entidad realiza 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 al 2023? (51)	36	Efectuar	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														UFII	Unidad Funcional Operativa de Comunicaciones
C8 SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIIDAD	45 - Etapa 1 ¿La entidad ha realizado algún reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública al 2023? (53)	37	Reportar	Supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública al 2024	Reporte	Informe													UFII	---	
	46 - Etapa 1 ¿La entidad ha realizado algún reporte para evaluar la capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces al 2023? (54)	38	Implementar	Informe de Capacidad Operativa de la instancia que ejerce la función de integridad del 2024 - Evaluación del Programa de Integridad	Informe	Informe														UFII	---
	72 - Etapa 2 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, genera información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del Modelo de Integridad?	39	Desarrollar	Eficacia de las actividades del Programa de Integridad	Informe	Informe														UFII	---
	73 - Etapa 2 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, remite comunicaciones a las áreas de la entidad recordando unciones/metras/responsabilidades vinculadas con la implementación de mecanismos y herramientas del Modelo de Integridad?	40	Difundir	Comunicar las funciones del Oficial de Integridad a las Unidades Orgánicas	Documento	Memorando														UFII	---
	47 - Etapa 1 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza una evaluación de los resultados proporcionados por la Secretaría de Integridad Pública respecto a la implementación del Modelo de Integridad al 2023?	41	Informar	Informar a la Máxima Autoridad Administrativa sobre los aspectos evaluados por la SIP	Informe	Informe														UFII	---
48 - Etapa 1 ¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, ha realizado reuniones de coordinación con las áreas que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad Pública, al 2023? (55)	42	Desarrollar	Reuniones de coordinación con múltiples áreas para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad Pública	Informe/ Acta de coordinación	Informe														UFII	Unidades de organización que correspondan	

