



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE CULTURA 2021

I. PRESENTACIÓN

Las políticas 24 y 26 del Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio del 2002, establecen, como Políticas de Estado, la afirmación de un Estado eficiente y transparente y la promoción de la transparencia y la erradicación de la corrupción en todas sus formas, respectivamente, correspondiendo 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.

Mediante el Decreto Supremo N° 044-2018-PMC, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en el que se han organizado un total de 69 acciones seleccionadas en un inventario, que se compone por 29 acciones para fortalecer la capacidad de prevención de la corrupción, 21 acciones asociadas a la identificación y gestión de riesgos, y 18 acciones asociadas al fortalecimiento de la capacidad sancionadora del Estado respecto a los casos de corrupción y otros fenómenos asociados.

Dicho plan desarrolla acciones de los 13 objetivos de la Política Nacional, y, las acciones pueden reclasificarse en varios ejes; habiendo algunas que pueden ser consideradas en más de uno, de manera que la estructura se organiza en función del énfasis de la acción y no es excluyente de acciones complementarias.

En este escenario, al Ministerio de Cultura le corresponde cumplir con las acciones transversales en materia de integridad que se presentan en este Programa de modo claro en la matriz que se incluye en el numeral VII, para facilitar la implementación de una estructura de prevención de la corrupción y un modelo de integridad que responde a los estándares internacionales y las buenas prácticas planteadas en el Plan Nacional.

Los nueve componentes que forman parte del Plan Nacional, y sobre los que se fundamenta este Programa, son:

N°	COMPONENTE	ALCANCE CONCEPTUAL
1	Compromiso de la Alta Dirección	<p>Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad.</p> <p>Para ello, el titular de la institución debe tener claramente establecido no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función.</p> <p>El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.</p>



2	Gestión de Riesgos	La gestión de riesgos supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación
3	Políticas de Integridad	Las Políticas de Integridad de cada entidad debe tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. La política no es un plan ni una estrategia, es más bien una posición de la entidad frente a temas sensibles que en un segundo momento debe materializarse en un plan de acción.
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.
5	Controles interno, externo y auditoría	Fortalecer de manera progresiva y, sujeto a un plan de implementación, la autonomía y funciones de la OCI de la entidad.
6	Comunicación y capacitación	A través de la inducción en integridad a personal entrante, de la capacitación permanente en políticas de integridad, y a los stakeholders en materia de integridad, entre otros.
7	Canal de denuncias	Esto supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (sea trabajador o usuario) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad.
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	Supone la revisión y el monitoreo del cumplimiento de las acciones previstas.
9	Encargado del Modelo de Integridad	Es quien asume el rol de articulador y monitoreo de los componentes que conforman el Modelo de Integridad.

Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción.

Desde el año 2012, el Ministerio de Cultura vienen ejecutando planes de acción para la implementación del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción, lo cual ha permitido emplear mecanismos de control y desarrollar una cultura anticorrupción.

Como parte de los esfuerzos realizados, mediante la Resolución Ministerial N° 528-2018-MC se aprobó el "Plan Anual de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ministerio de Cultura 2019" que tuvo como Objetivo General, *mejorar la gestión pública del Ministerio de Cultura impulsando el desarrollo de una administración eficiente, transparente y con valores que contribuya a la lucha contra la corrupción e impulse la integridad pública*, así como los siguientes Objetivos Específicos:

- OE 1.**Garantizar la transparencia de la gestión y el acceso a la información pública.
- OE 2.**Gestión de Información Integrada para la prevención de la corrupción.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

- OE 3.** Fortalecer los mecanismos para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.
- OE 4.** Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios.
- OE 5.** Fortalecer la gestión de riesgos en la entidad.
- OE 6.** Reforzar el sistema disciplinario.
- OE 7.** Reforzar el Sistema Nacional de Control

Cabe precisar, que se elaboró un Informe de Seguimiento por cada uno de los trimestres del 2019, los cuales se pueden ubicar en el Portal de Transparencia de la entidad, según el siguiente detalle:

- *Primer trimestre:*
<http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2019/08/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/informedeseguimientodelprimertrimestredelplandeintegridadmincul12072019.pdf>
- *Segundo trimestre:*
http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_verificar.aspx?id_entidad=77&Titulo=2019:%20Informe%20del%20Plan%20Anual%20de%20Integridad%20y%20Lucra%20contra%20la%20Corrupci%F3n%20-%20Trimestre%20II&Ruta_Web=http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2019/08/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/xeroxscan15082019003925.pdf&id_tema=103&Ver=D
- *Tercer trimestre:*
http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_verificar.aspx?id_entidad=77&Titulo=2019:%20Informe%20del%20Plan%20Anual%20de%20Integridad%20y%20Lucra%20contra%20la%20Corrupci%F3n%20-%20Trimestre%20III&Ruta_Web=http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2019/12/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/informedeseguimientodelluchacontralacorruptiitrimestre.pdf&id_tema=103&Ver=D
- *Cuarto trimestre:*
http://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_verificar.aspx?id_entidad=77&Titulo=2019:%20Informe%20del%20Plan%20Anual%20de%20Integridad%20y%20Lucra%20contra%20la%20Corrupci%F3n%20-%20Trimestre%20IV&Ruta_Web=http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2020/05/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/informeevalplandeintegridadivtrimfinalf.pdf&id_tema=103&Ver=D

Si bien, durante el año 2020 no se aprobó un programa de integridad o un plan anticorrupción, per se, la Oficina General de Recursos Humanos ha venido realizando acciones de difusión en materia de integridad y de neutralidad electoral, a través de los canales virtuales que predominaron en ese periodo, como son postmaster o charlas virtuales.

Finalmente, el pasado 26 de mayo se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Resolución de Secretaría General N° 000086-2021-SG/MC, con el que se designa a la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional del Ministerio de Cultura.



II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 030-2002-PCM.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura y su modificatoria.
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- Decreto Legislativo N° 1327, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- 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.
- 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 Secretaría General N° 051-2020-SG/MC, que conforma la Unidad Funcional de Integridad Institucional.

Las normas antes mencionadas incluyen sus disposiciones modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

A continuación, se describen algunos conceptos que se consideran claves para la implementación de este Programa de Integridad:

- a) Código de Ética del Ministerio de Cultura.-** Documento aprobado mediante Resolución Ministerial N° 000147-2021-DM/MC, que busca contribuir a promover los valores éticos de los servidores y servidoras, funcionarios y colaboradores bajo cualquier modalidad de contratación del nivel central y de los órganos desconcentrados de la entidad, a partir de los cuales pueda desarrollar un comportamiento responsable en el ejercicio de sus funciones y defensa del patrimonio cultural de la nación, en sus distintas expresiones y formas que pueda redundar en beneficio de la ciudadanía de nuestro país, reconocer mediante incentivos y estímulos su debido cumplimiento, así como



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

también brindar protección a las personas que denuncien el incumplimiento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.

b) Corrupción.- 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.

c) Integridad.- Es el uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones en el sector público, para los objetivos oficiales a los que se destinaron, conforme lo establece el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción.

Es el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados¹.

d) Modelo de Integridad.- Conjunto de acciones orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en el Ministerio de Cultura; así como, promover una cultura de integridad, transparencia y prevención de la corrupción para el fortalecimiento de valores institucionales.

e) Principio de Reserva.- Se garantiza la absoluta reserva de la información relativa a la identidad del denunciante cuando este lo requiera, a la materia de denuncia, y a las actuaciones derivadas de la misma, hasta la emisión de la resolución sancionatoria que pone fin al procedimiento, de conformidad con el 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.

f) Valores Institucionales del Ministerio de Cultura.- Es el conjunto de valores institucionales definidos por la entidad, como aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de sus fines institucionales, en beneficio de la ciudadanía. Estos están definidos en el Código de Ética del Ministerio de Cultura, según la siguiente relación:

- Respeto.
- Transparencia.
- Identidad.
- Ética.

IV. DIAGNÓSTICO

De conformidad con el Informe de Seguimiento del Cuarto Trimestre y Evaluación Anual del Plan Anual de Integridad y Lucha contra la corrupción del Ministerio de Cultura 2019², durante dicho periodo se obtuvo que, de las 24 acciones programadas se lograron los siguientes resultados:

¹ Recomendación del consejo de la OCDE sobre integridad pública. Definición acordada a propuesta del Comité de Gobernanza Pública de la OECE.

² <http://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2020/05/informes-de-monitoreo-y-evaluacion-de-los-planes-y-politicas/informe-de-analisis-estrategico/informeevalplandeintegridadivtrimfinalf.pdf>

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

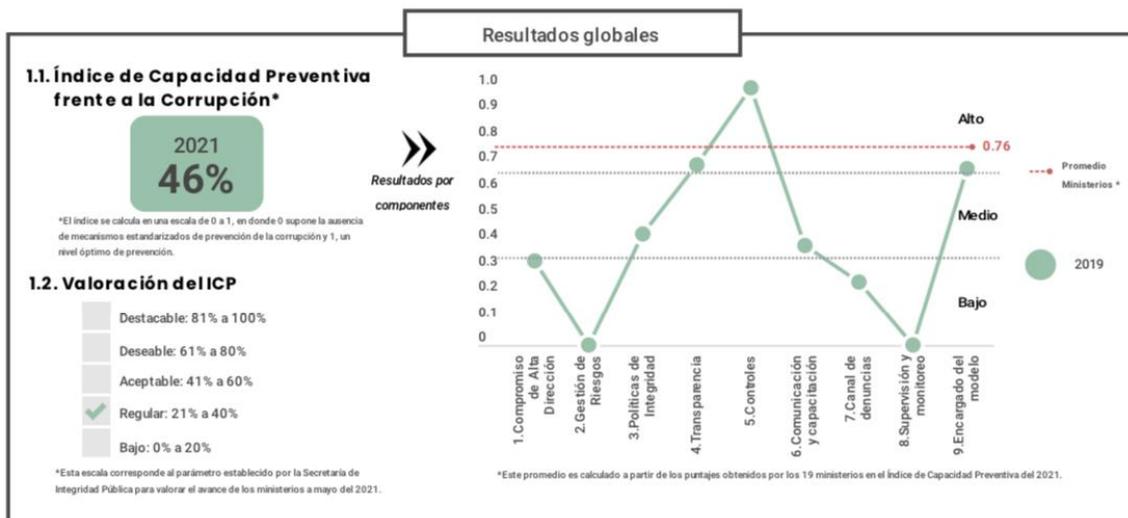
- El 41.67% de las acciones alcanzaron una ejecución de 100%.
- El 25% de las acciones no alcanzaron las metas establecidas para el periodo.
- El 33.33% de las acciones no tuvieron ejecución en el periodo.

Recomienda, entonces, que el próximo Plan Anual de Integridad y Lucha contra la corrupción considere:

- Un órgano responsable de la ejecución de las acciones y no acciones compartidas.
- Unidades de medida y medios de verificación que guarden correspondencia con las acciones.
- Acciones que se encuentren previstas en la operatividad del órgano responsable, lo cual puede reflejarse en un alineamiento al Plan Operativo Institucional del órgano.

Por otra parte, el "Índice de Capacidad Preventiva: Estándar de Integridad 2021" es una herramienta digital implementada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros que permite medir el avance de las entidades públicas en la implementación del modelo de integridad; contiene 50 preguntas de medida para reportar el cumplimiento de la entidad para cerrar la brecha identificada en esta materia, hacia diciembre del 2021.

El pasado 31 de mayo, se presentó por primera vez la información correspondiente al Ministerio de Cultura en la herramienta "Índice de Capacidad Preventiva: Estándar de Integridad 2021", obteniendo los siguientes resultados:



Fuente: Secretaría de Integridad Pública – Presidencia del Consejo de Ministros.

Dicha información se traduce en los siguientes porcentajes:

1. Compromiso de Alta Dirección	33%
2. Gestión de Riesgos	0%
3. Políticas de Integridad	43%
4. Transparencia	70%
5. Controles	100%



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

6.Comunicación y capacitación	39%
7.Canal de denuncias	25%
8.Supervisión y monitoreo	0%
9.Encargado del modelo	69%

Y, por lo tanto, esto constituye la brecha que se busca reducir en materia de integridad en el Ministerio de Cultura a través de las diversas acciones que forman parte de este Programa de Integridad, así como de aquellas actividades adicionales que realizan las áreas competentes de la entidad, para contribuir a la implementación del modelo de integridad.

V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

El Programa de Integridad del Ministerio de Cultura tiene, en el marco de la normativa vigente, los siguientes objetivos:

- Promover la integridad en el Ministerio de Cultura y garantizar la prevención, el control y la sanción efectiva de la corrupción, con la participación activa de los servidores de la entidad.
- Fomentar y promover una cultura de integridad y prevención de la corrupción en el sector Cultura.

VI. DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES DE ARTICULACIÓN A REALIZAR POR LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Actualmente, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura no contempla una unidad orgánica a cargo de las funciones de integridad en la entidad; sin embargo, mediante la Resolución de Secretaría General N° 051-2020-SG/MC, de fecha 21 de febrero del 2020, la máxima autoridad administrativa conformó la **Unidad Funcional de Integridad Institucional**, para la implementación de la función de integridad en la entidad, en el marco de lo dispuesto en la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP.

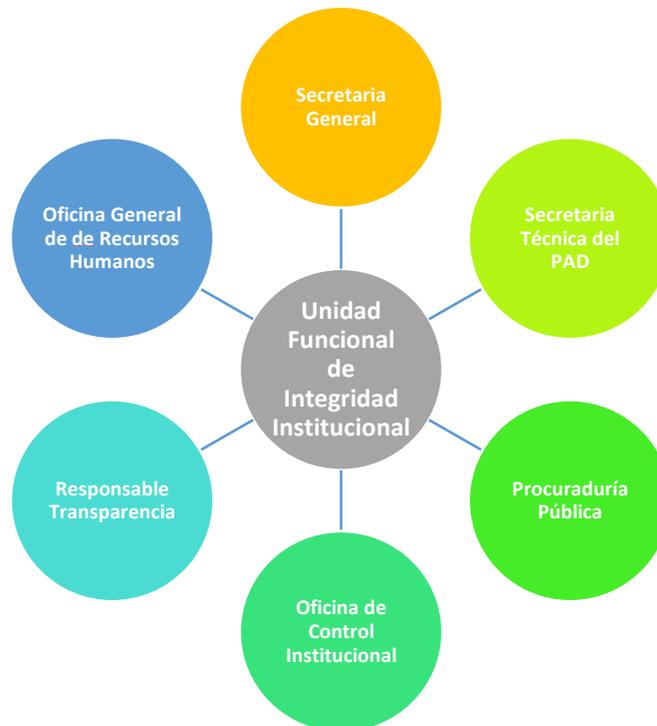
Cabe señalar, que de conformidad con dicha resolución, la Unidad Funcional de Integridad Institucional se conforma como unidad no orgánica dependiente de la Secretaría General, que se encuentra a cargo de un/a coordinador/a designado por su titular.

En tal sentido, estando a que la Unidad Funcional de Integridad Institucional no cuenta con recursos ni personal dedicado en exclusividad para realizar las tareas que corresponden en materia de integridad, y en tanto se modifica el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura con dicho fin, corresponde a los órganos y unidades orgánicas competentes de la entidad, prestar el apoyo necesario para implementar las medidas en materia de integridad que le indique la Secretaría General, a través de la Unidad Funcional de Integridad Institucional; de conformidad con el Deber de Colaboración establecido en el artículo 3 de la mencionada resolución.

Coordinar la aplicación del Código de Ética y la implementación del Programa de Integridad, a través de las áreas competentes

- Difundir información en materia de integridad y lucha contra la corrupción.
- Apoyar y dirigir las labores de capacitación y orientación al personal de la entidad, en temas de integridad.

- Transferir y dar seguimiento a las denuncias relacionadas al régimen disciplinario.
- Brindar información no reservada sobre las denuncias y sus procesos disciplinarios para mejorar las medidas preventivas



Garantizar la transparencia de la gestión y el acceso a la información pública.

Atender y hacer seguimiento a las denuncias relacionadas a los delitos de corrupción

En caso de recepción de denuncias, transferir y dar seguimiento a las denuncias relacionadas al régimen funcional administrativo

Elaboración obtenida del OCDE 2019. Las Oficinas de Integridad Institucional en el Perú. Hacia la implementación de un sistema de integridad

VII. MATRIZ DE ACCIONES

Las acciones y tareas a desarrollar durante el periodo 2021, que se detallan en la Matriz de Acciones que se adjunta como Anexo, han sido elaborados y proyectados atendiendo a las Acciones Sugeridas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, para cada uno de los 9 Componentes que lo conforman y sus Sub Componentes.

Cabe señalar, que la relación de acciones que se detallan en la Matriz de Acciones no es una lista limitativa de actividades de fomento y promoción de la integridad en el Ministerio de Cultura, sino que constituye una línea base para la ejecución de diversas acciones con dicho fin.

En tal sentido, la implementación y el cumplimiento de las tareas que se detallan en la Matriz de Acciones serán asumidas por el órgano, unidad orgánica o unidad funcional a la que se le asignen las tareas.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

VIII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en la Matriz de Acciones se efectuará al término de cada trimestre, por el órgano, unidad orgánica o unidad funcional encargada de su implementación.

En tal sentido, se emitirán informes que permitan determinar los niveles de cumplimiento de lo programado y establecer medidas correctivas de ser el caso.



PERÚ

Ministerio de Cultura

SECRETARÍA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"



PERÚ

Ministerio de Cultura

ANEXO MATRIZ DE ACCIONES

Nº	ACCIONES	TRIMESTRES 2021			META 2021	FUENTE DE VERIFICACION	RESPONSABLE
		II	III	IV			
COMPONENTE 1: COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN							
Subcomponente 1.1. Acta de compromiso de conducción de control interno.							
1	Firmar Acta de compromiso de implementación y cumplimiento de las normas de control interno, conforme señala el numeral 7.11 de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas.	0	1	0	1	Acta suscrita	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
Subcomponente 1.3. Creación de una oficina de integridad y establecimiento de un modelo de integridad							
2	Difusión interna respecto de la creación del modelo de integridad y de las funciones de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, incidiendo en la importancia de consolidar una cultura organizacional orientada a la ética en los negocios	1	1	1	3	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos
Subcomponente 1.4. Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad							
1	Incorporar la integridad y la ética en todos los documentos de gestión que la entidad elabore hacia el futuro.	0	0	1	1	Documento de gestión elaborado	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

2	Difundir que la filosofía de la entidad se fundamenta en una clara política pública orientada a la ética de la gestión.	0	0	1	1	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos
---	---	---	---	---	---	------------------------------------	-------------------------------------

COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS

Subcomponente 2.1. Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras prácticas cuestionables.

1	Realizar una evaluación e identificación de riesgos previo a la definición de la política y plan institucional de integridad y lucha contra la corrupción	0	0	1	1	Informe	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	---	---	---	---	---	---------	--

COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

Subcomponente 3.1. Código de Ética.

1	Difundir información sobre políticas de regalos, de conflicto de intereses, de eventuales contribuciones políticas, contribuciones filantrópicas, viajes y rendiciones de cuenta, entre otros, en base al Código de Ética del Ministerio de Cultura.	0	2	2	4	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos
2	Difundir ejemplos para su mejor entendimiento y aplicación, en base al Código de Ética del Ministerio de Cultura.	1	2	3	5	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos

Subcomponente 3.2. Política de Conflicto de Intereses

1	Exigir a los altos funcionarios de la entidad y a aquellos que se encuentran en una posición sensible, declarar sus intereses	0	1	1	2	Memorándum Múltiple	Oficina General de Recursos Humanos
---	---	---	---	---	---	---------------------	-------------------------------------



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

2	Establecer lineamientos para identificar los potenciales conflictos de interés en la entidad. Esto depende mucho de la actividad que realice la entidad, el contexto, el personal, la zona geográfica, los stakeholders	0	0	1	1	Informe	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
Subcomponente 3.3. Política de regalos, cortesías, atenciones y otros							
1	Difundir en el personal, un comunicado que visibilice lo siguiente: v Regalos que se pueden recibir según monto y circunstancia, v Gastos de hospitalidad permitidos según monto y circunstancia, v Modos de viaje o tipo de entretenimiento que son o no permitidos, v De ser el caso, límites del valor monetario de regalos, gastos de hospitalidad, características de la contraparte de la cual se podría recibir regalos de menor costo y de las cuales no, así como las circunstancias u ocasión.	0	0	1	1	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos
Subcomponente 3.4. Política de Diligencia Debida según cada stakeholder							
1	Adoptar como buena práctica la firma de compromisos de integridad previo a la contratación con proveedores especificando canales de reporte y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento	0	0	1	1	Informe de Cumplimiento	Oficina General de Administración
2	Asegurar la inclusión de Cláusulas anticorrupción en los contratos	0	0	1	1	Informe de Cumplimiento	Oficina General de Administración
Subcomponente 3.5. Política de incentivos y reconocimiento al personal							
1	Establecer categorías de reconocimientos y/o premios por el cumplimiento de valores.	0	0	1	1	Concurso o evento institucional	Oficina General de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

Subcomponente 3.6. Política de contratación de personal

1	Identificar los puestos o cargos sensibles, en materia de integridad.	0	1	1	1	Informe	Oficina General de Recursos Humanos
---	---	---	---	---	---	---------	-------------------------------------

Subcomponente 3.7. Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción institucional

1	Aprobar el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Ministerio de Cultura.	0	0	1	1	Plan aprobado	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
2	Difusión del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Ministerio de Cultura.	0	0	1	1	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos

COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Subcomponente 4.1. Transparencia activa

1	Difundir en el portal institucional información sobre las remuneraciones del personal y sobre las declaraciones juradas de intereses.	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Oficina General de Recursos Humanos
---	---	---	---	---	---	-------------------------	-------------------------------------

Subcomponente 4.2. Transparencia pasiva

1	Informar sobre el cumplimiento y atención, vía Sistema de Gestión Documental, de solicitudes de acceso a la información	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
---	---	---	---	---	---	-------------------------	---



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA

Subcomponente 5.1. Implementación del Sistema de Control Interno

1	Implementar una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del control interno	0	0	1	1	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	---	---	---	---	---	-------------------------	--

Subcomponente 5.3. Control externo a cargo de las SOAs

1	Cumplir las recomendaciones que formule.	0	1	1	2	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	--	---	---	---	---	-------------------------	--

COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

Subcomponente 6.1. Inducción en integridad a personal entrante

1	Difundir material de sensibilización sobre la política de integridad para el personal que se incorpora a la entidad.	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Oficina General de Recursos Humanos
2	Elaborar manual de inducción de personal, que incluya la política de integridad y anticorrupción de la entidad.			1	1	Manual elaborado	Oficina General de Recursos Humanos

Subcomponente 6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad

1	Elaborar el Programa de Capacitación 2022 que tenga por finalidad instruir al personal sobre las normas vigentes, políticas y procedimientos establecidos para la prevención la corrupción; así como en materia de ética e integridad.	0	0	1	1	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	--	---	---	---	---	-------------------------	--



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 "Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

Subcomponente 6.4. Evaluación del clima laboral

1	Realizar una encuesta de evaluación del ambiente laboral, de la relación y comunicación existente.	0	1	0	1	Encuesta virtual	Oficina General de Recursos Humanos
2	Realizar talleres de retroalimentación con el personal para evaluar resultados.	0	0	1	1	Taller virtual	Oficina General de Recursos Humanos

COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS

Subcomponente 7.1. Implementación de canal de denuncias

1	Difundir los mecanismos de recepción de denuncias existentes (por mesa de partes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial)	0	1	1	2	Postmaster al correo institucional	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	--	---	---	---	---	------------------------------------	--

COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Subcomponente 8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad

1	Evaluar la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad de cada uno de los componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.	0	0	1	1	Informe	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	--	---	---	---	---	---------	--

Subcomponente 8.2. Evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad (Oficina de Integridad Institucional)

1	Evaluar la relación existente entre la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad del Modelo de Integridad y el soporte que tiene el profesional o área encargada de su aplicación.	0	1	1	2	Informe	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	--	---	---	---	---	---------	--



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
"Perú Suyuna Paya Pataka Marapa: paya pataka t'aqwaqtawi maranaka"

COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Subcomponente 9.2. Función de acompañamiento

1	Acompañar y orientar a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad	0	1	1	2	Informe del acompañamiento realizado	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	--	---	---	---	---	--------------------------------------	--