



PERÚ

Ministerio de Cultura

“PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE CULTURA 2022”



PERÚ

Ministerio de Cultura

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	JUSTIFICACIÓN	4
III.	BASE LEGAL	6
IV.	DIAGNÓSTICO	8
V.	DEFINICIONES OPERATIVAS	11
VI.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA	15
VII.	DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES DE ARTICULACIÓN A REALIZAR POR LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	16
VIII.	MATRIZ DE ACCIONES	17
IX.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	18
X.	PRESUPUESTO	18
	ANEXO: MATRIZ DE ACCIONES	19



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE CULTURA

2022

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Cultura creado mediante Ley N° 29565, es el ente rector del Sector Cultura, que se constituye en pliego presupuestal y ejerce competencia exclusiva y excluyente, respecto de otros niveles de gestión en todo el territorio nacional, a través de las siguientes áreas programáticas: a) Patrimonio Cultural de la Nación, Material e Inmaterial; b) Creación cultural contemporánea y artes vivas; c) Gestión cultural e industrias culturales; y, d) Pluralidad étnica y cultural de la Nación.

El Ministerio de Cultura en el marco de las competencias y funciones asignadas mediante la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura, cumple un rol importante en el país, siendo detallado en los lineamientos que orientan la gestión institucional:

Declaración de la política institucional del Ministerio de Cultura:

Lineamientos

- ✓ Fortalecer la valoración positiva de la diversidad cultural.
- ✓ Generar un ecosistema cultural sostenible para el desarrollo de las artes e industrias culturales y creativas
- ✓ Garantizar la participación de la población en las expresiones artístico – culturales.
- ✓ Fortalecer la protección y salvaguardia del patrimonio cultural material e inmaterial.
- ✓ Garantizar el acceso y la valoración de la población al patrimonio cultural material e inmaterial.
- ✓ Garantizar un sistema sostenible de gobernanza cultural para el ejercicio de derechos culturales.

Valores institucionales:

La Ley N° 27815 “Código de Ética de la Función Pública”, establece los principios, deberes y prohibiciones para los funcionarios y servidores de las entidades de la Administración Pública.

Bajo este marco, el Ministerio de Cultura ha definido sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el ***Código de Ética del Ministerio de Cultura, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 000147-2021-DM/MC***, siendo los siguientes:

- ✓ **Respeto:** Procuramos servir a todos por igual, en ausencia de diferencias, promoviendo el acceso a nuestra cultura, procurando la igualdad de género, interculturalidad, edad y en todo sentido social.
- ✓ **Transparencia:** Actuamos en base a la verdad y las normas, facilitando el acceso a información clara y oportuna.



- ✓ **Compromiso:** Asumimos con responsabilidad nuestras funciones y nos caracterizamos por la perseverancia y firme actividad para alcanzar nuestros objetivos.
- ✓ **Identidad:** La identidad cultural son las características propias, como tradiciones, creencias y lenguas, que nos permite identificarnos como miembros de una sociedad y diferenciarnos del resto. Esto nos permite afirmar nuestra identidad y valorar lo nuestro.
- ✓ **Ética:** Son normas y principios morales que se utilizan para resolver los diversos problemas que se presentan tanto en las relaciones internas (servidores) y externas (ciudadano, proveedores, etc.)

Misión Institucional

La misión institucional del Ministerio de Cultura se define de la siguiente manera:

“Proteger y salvaguardar el patrimonio cultural de la nación; fomentar las artes, la creación y el desarrollo artístico; y promover el enfoque intercultural, de manera efectiva y oportuna en beneficio de la ciudadanía”

En ese marco, el Ministerio de Cultura, teniendo como referente normativo la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, cuya Tabla N° 11 – Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público, se mantiene vigente conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM; la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 180-2021-PCM; la Política General de Gobierno al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM estableciendo en su artículo 3 como primer eje, de Política General la Integridad y Lucha contra la Corrupción y la normativa emitida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros; por tanto, ha formulado el presente Plan de Integridad para el periodo 2022.

El presente instrumento es producto del esfuerzo coordinado entre las diversas áreas involucradas y materializa el compromiso asumido por la entidad en relación con la prevención y combate de la corrupción a nivel de los órganos de línea y los órganos desconcentrados.

II. JUSTIFICACIÓN

El Estado Peruano, a través de los poderes públicos, tiene como finalidad brindar bienestar y satisfacer las necesidades de la ciudadanía. En esa convivencia, surge la Integridad pública como regla fundamental que debe regir la conducta de los funcionarios y servidores públicos; por este motivo, cualquier distorsión supone la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el Código de Ética de la entidad y bajo esa premisa, la literatura especializada ha definido a la corrupción como *“el ejercicio de poderes oficiales contra el interés público o el*



*abuso de la oficina pública para beneficio privado*¹. Esto, esencialmente, supone una actuación contraria a los fines legítimos que persiguen las facultades atribuidas a los entes gubernamentales.

La corrupción, así entendida, es un fenómeno que se manifiesta al interior de las estructuras gubernamentales en los procesos previo a la toma de decisiones, durante la toma de decisiones y en los procesos post decisionales. Los efectos de este flagelo afectan de manera directa a los derechos constitucionales establecidos en nuestra Carta Magna y derechos humanos establecidos en la normativa internacional; asimismo, agrava la buena administración de la economía pública, pues se desvían recursos económicos y menoscaban la confianza de los ciudadanos frente a las instituciones públicas.

En los últimos años, nuestro país ha realizado una serie de esfuerzos para prevenir y combatir la corrupción en todas las entidades y niveles de gobierno. Estos esfuerzos, evidentemente, no han sido suficientes para alcanzar los objetivos trazados, muestra de ello son los resultados obtenidos por el Índice de Percepción de la Corrupción del año 2021, elaborado por Transparencia Internacional, en el que ocupamos el puesto 105 de los 180 países evaluados, situación que implica un ligero avance en relación a los años anteriores.

Ante este problema, se plantea que la principal herramienta para hacerle frente a la corrupción, es una política pública transversal y multisectorial en materia anticorrupción. Esta debe partir de un trabajo coordinado y articulado que permita conducir la acción gubernamental, desde la toma de decisiones hasta la ejecución de acciones concretas, con la finalidad de lograr resultados específicos², debido a que hasta el año 2016 no se había concretado una medida de esa naturaleza.

Con el fin de superar esta deficiencia, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, el Estado Peruano aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuya implementación y ejecución, de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 3, es de carácter obligatorio por todas las entidades de los diferentes poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y de los diferentes niveles de gobierno, el marco de sus competencias.

Posteriormente, ante la necesidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que se deben emprender para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM y de acuerdo con lo establecido en su artículo 2, las máximas autoridades de las entidades públicas responsables de las acciones recogidas en dicho documento, adoptarán en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su estricto cumplimiento.

¹ ANWAR, Shah. *Tailoring the Fight against Corruption to Country Circumstance*. En: Performance Accountability And Combating Corruptio. Washington DC: Banco Mundial, 2007, p.234

² Apartado "IV. DIAGNÓSTICO Estado actual de la corrupción en el Perú" de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N°092-2017-PCM.



III. BASE LEGAL

Para orientar la elaboración del “Programa de Integridad del Ministerio de Cultura 2022”, se ha considerado emplear las siguientes fuentes normativas de alcance internacional, nacional e institucional:

A nivel internacional

- Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 28357 y ratificada por Decreto Supremo N° 075-2004-RE.
- Convención Interamericana Contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa N° 26757 y ratificada por Decreto Supremo N° 012-97-RE.
- Convención para combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales, aprobada por Resolución Legislativa N° 30769 y ratificada por Decreto Supremo N° 011-2018-RE.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus dos Protocolos Adicionales: *“Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”* y el *“Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire”*, aprobada por Resolución Legislativa N° 27527 y ratificada por Decreto Supremo N° 088-2001-RE.

A nivel nacional

- Constitución Política del Perú.
- Acuerdo Nacional (Políticas de Estado N° 24 y 26).
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 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, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2002-PCM.
- 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, y el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 072-2003-PCM.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.



- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Ley N° 29542, Ley de Protección al Denunciante en el Ámbito Administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 038-2011-PCM.
- 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, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 089-2013-PCM.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Decreto Legislativo N° 1327, que establece Medidas de Protección para el Denunciante de Actos de Corrupción y Sanciona las Denuncias realizadas de Mala Fe, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- Código Penal. Título XVIII: Delitos contra la Administración Pública. Capítulo II: Delitos cometidos por funcionarios públicos.
- Ley N° 30077, Ley Contra el Crimen Organizado.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 344-2018-EF.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba Política General de Gobierno al 2021.
- 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".



- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad en el Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.

A nivel institucional

- Resolución Ministerial N° 000147-2021-DM/MC, que aprueba el Código de Ética del Ministerio de Cultura.
- Resolución de Secretaría General N° 000051-2020-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.

IV. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público” en la cual se desarrollan los nueve (9) componentes del modelo de integridad.

En la citada Directiva se crea el índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, como una 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.

Por tanto, la formulación de planes institucionales anticorrupción requiere, en primer lugar, la elaboración de un diagnóstico³, lo cual supone efectuar un 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 en el plan institucional⁴.

Así, en este acápite, se identifican con la información disponible, los espacios más vulnerables a la corrupción al interior del Ministerio de Cultura, se consigna la evaluación de cumplimiento que en su oportunidad realizó la Unidad Funcional de Integridad; así como las acciones a realizar en el período 2022.

Por tanto, le corresponde al Ministerio de Cultura 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 de Integridad son:

³ Cfr. COMISIÓN DE ALTO NIVEL ANTICORRUPCIÓN. *Lineamientos para la elaboración de planes institucionales anticorrupción*. Lima: CAN, 2013, p.8.

⁴ Cfr. DEFENSORIA DEL PUEBLO. *Planes institucionales anticorrupción: recomendaciones para mejorar su formulación*. Lima: DP, 2017, p. 27.



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	<p>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</p>
3	Políticas de Integridad	<p>Las Políticas de Integridad de cada entidad deben tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.</p> <p>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.</p>
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	<p>La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.</p>
5	Controles internos, externo y auditoría	<p>Fortalecer de manera progresiva y, sujeto a un plan de implementación, la autonomía y funciones de la OCI de la entidad.</p>
6	Comunicación y Capacitación	<p>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.</p>
7	Canal de denuncias	<p>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.</p>
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	<p>Supone la revisión y el monitoreo del cumplimiento de las acciones previstas.</p>
9	Encargado del Modelo de Integridad	<p>Es quien asume el rol de articulador y monitoreo de los componentes que conforman el Modelo de Integridad.</p>

Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción.



Asimismo, acorde con la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se han priorizado cuatro ámbitos desarrollados a continuación:

N°	ÁMBITO	ACCIONES
A	Para asegurar la probidad e idoneidad en el ejercicio de la función pública	1) Implementar mecanismos de diligencia debida para la designación y contratación de funcionarios, servidores y locadores. 2) Fortalecer capacidades y desarrollar campañas de información, difusión y sensibilización interna y externa en materia de integridad pública.
B	Para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas	3) Asegurar la implementación del Registro Estándar de Visitas en Línea. 4) Asegurar el cumplimiento estricto de las normas para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses. 5) Implementar el Registro de Solicitudes de Atención de Audiencias de Gestiones de Intereses.
C	Para fortalecer la institucionalidad y mejora continua	6) Identificar riesgos que afectan la integridad pública 7) Aplicar el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción e implementar el Modelo de Integridad para las entidades del sector público. 8) Fortalecer la institucionalidad en materia de Transparencia e Integridad Pública.
D	Para fortalecer el control social y la denuncia	9) Impulsar mecanismos de voluntariado. 10) Asegurar la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y fortalecer las medidas de protección e incentivos para el denunciante.

Decreto Supremo N° 180-2021-PCM.

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 preguntas de medida para reportar el cumplimiento de la entidad para cerrar la brecha identificada en esta materia, la cual se realizó hacia diciembre del 2021.

De la revisión del “Índice de Capacidad Preventiva: Estándar de Integridad 2021”, extraído del portal institucional Reporte Nacional de Integridad, se evidencia el ICP de los nueve componentes alcanzados por el Ministerio de Cultura a diciembre 2021, de manera desagregada :

1.Compromiso de Alta Dirección	75%
2.Gestión de Riesgos	0%
3.Políticas de Integridad	57%
4.Transparencia	73%
5.Controles y auditoría	100%
6.Comunicación y capacitación	75%
7.Canal de denuncias	100%
8.Supervisión y monitoreo	83
9.Encargado del modelo	83%



El índice promedio alcanzado por el Ministerio de Cultura a diciembre 2021 es de 73% lo que constituye un avance en el cumplimiento; sin embargo, existe una brecha todavía pendiente 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 2022, así como de aquellas actividades adicionales que realizan las áreas competentes de la entidad, para contribuir la implementación del modelo de integridad.

V. DEFINICIONES OPERATIVAS

A continuación, se describen 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.

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 privados⁵.

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.

⁵ Recomendación del consejo de la OCDE sobre integridad pública. Definición acordada a propuesta del Comité de Gobernanza Pública de la OECE.



- 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.
- g) **Abuso de funciones.**- Este tipo de corrupción hace referencia al incumplimiento de la normativa de un servidor civil en ejercicio de sus funciones, con el objetivo de alcanzar beneficios personales para sí o a favor de terceros.
- h) **Extorsión.**- A diferencia de un soborno, que siempre se contextualiza en la figura de incentivos o dádivas, una extorsión consiste siempre en la aplicación de alguna forma de coerción para inducir la cooperación del agente.
- i) **Fraude y Malversación.**- Ambas formas de corrupción implican la sustracción y apropiación total o parcial de un bien público o privado por parte del personal encargado de su administración.
- j) **Favoritismo y Nepotismo.**- Ninguna de ambas formas de corrupción implica un beneficio personal directo, sino que vincula a los servidores civiles a actuar contrariamente al Código de Ética para beneficiar a sus familiares y grupos de intereses.
- k) **Gran corrupción.**- Suele producirse en altas esferas de los gobiernos nacionales, lo que implica abusos de poder, violación sistemática de la legalidad, ausencia de integridad y desconfianza en la institucionalidad del gobierno.
- l) **Mediana corrupción.** - Implica a actores que ocupan mandos administrativos medios: directores de sistemas administrativos, jefes, coordinadores, secretarios, entre otros. Están relacionados con los procesos de logística, compras, adquisiciones medias, provisión de bienes y servicios.
- m) **Pequeña corrupción.** - Se vincula directamente con la prestación de servicios públicos y suele darse en la interacción entre las/los servidores/as civiles y ciudadanos/as para agilizar trámites, evitar multas, entre otros.
- n) **Corrupción activa y pasiva.** - La primera engloba todos aquellos actos de corrupción en los que se ofrece un pago o beneficio, mientras la segunda agrupa todos aquellos casos en los cuales un servidor/a civil exige o requiere la entrega de alguna forma de pago o dádiva.
- o) **Soborno.** - El soborno o coima, es un acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeta el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción. Esta dádiva puede adoptar formas diversas: dinero en efectivo, transferencia de acciones, favores sexuales o promesas diversas.



Principales características que describen el fenómeno de corrupción y ayudan a comprenderlo. –

(i) El uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. Hoy en día, diversos autores hacen la precisión de que los comportamientos corruptos están directamente asociados al mal uso de posiciones privilegiadas que no solo se configuran en la esfera pública, sino que inclusive tienen implicaciones en la esfera privada.

(ii) Beneficios irregulares: La búsqueda de beneficios irregulares representa una segunda característica clave a la hora de describir los comportamientos corruptos. Esta característica se vincula a la anterior, pues representa la motivación para el uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. Todos los actos de corrupción buscan lograr un beneficio fuera de lo legalmente ético permitido. Estos son de distinta naturaleza y no están restringidos solamente al ámbito económico, pues también puede utilizarse la influencia, el poder político, la atención privilegiada, etc.

En el caso peruano, estos tipos de corrupción han sido asumidos como delitos en el Código Penal, por ejemplo, los siguientes tipos penales:

- **COHECHO.-** El empleado público busca obtener u obtiene dinero u otro beneficio a cambio de realizar u omitir una conducta funcional.
- **COLUSIÓN.-** Concertación entre un empleado público y personas particulares en los procesos de contratación pública para defraudar al Estado.
- **CONCUSIÓN.-** El empleado público, abusando de su cargo, obliga o induce a otra persona a dar o prometer indebidamente un bien o beneficio patrimonial.
- **ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO.-** Incremento de patrimonio del empleado público sin justificación, en relación con sus ingresos legítimos.
- **MALVERSACIÓN DE FONDOS.-** Uso distinto al que estaba destinado el dinero o bienes que administra el empleado público, afectando el servicio o la función pública encomendada.
- **NEGOCIACIÓN INCOMPATIBLE.-** El empleado público que, indebidamente, en provecho propio o de terceros, se interesa por cualquier contrato u operación en el que interviene en virtud de su cargo.
- **PECULADO.-** Apropiación de los bienes del Estado por parte de los empleados públicos a su favor o de terceros, así como el uso indebido de los mismos para un fin distinto al que le corresponde.
- **TRÁFICO DE INFLUENCIAS.-** Invocación de influencias reales o simuladas ante un empleado público que conozca un caso judicial o administrativo, a cambio de recibir dinero u otro beneficio.



Asimismo, en el ámbito administrativo se pueden identificar ciertas prácticas que podrían tener vinculación con actos de corrupción. Entre estas tenemos:

- **CONFLICTO DE INTERESES.-** El empleado público mantiene relaciones en cuyo contexto, sus intereses personales pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.
- **INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE IMPARCIALIDAD.-** El empleado público, en el ejercicio de su cargo, favorece a las personas, partidos políticos o instituciones con las que se encuentra vinculado.
- **INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE CAUTELAR LOS BIENES DEL ESTADO.-** Uso inadecuado de los bienes del Estado asignados para el desempeño de la función pública.
- **NEPOTISMO.-** El empleado público contrata a una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- **RECIBIR DOBLE REMUNERACIÓN DEL ESTADO.-** El empleado público recibe simultáneamente remuneraciones de dos o más entidades públicas.
- **VENTAJA INDEBIDA.-** El empleado público procura u obtiene beneficios económicos o de otra índole, mediante el uso de su cargo o influencia.

Enfoques de lucha contra la corrupción: la prevención y el combate.

Los dos “enfoques (prevención y combate) provienen de la amplia literatura especializada sobre medidas de lucha contra la corrupción (...) que fueron introducidos por primera vez en el Perú a través del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012-2016 (...)”⁶. Al respecto, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, ha señalado lo siguiente⁷:

El **enfoque preventivo**: Se sustenta en el fortalecimiento de las áreas al interior de la institución cuyas funciones son las de prevenir, detectar, investigar y sancionar la corrupción. Ello, a su vez, supone asignar a dichas áreas los recursos económicos y humanos suficientes. El enfoque preventivo exige fortalecer todos los mecanismos que permitan mejorar la gestión, hacerla más eficiente, más transparente, sujeta al control y vigilancia pública, y con una firme orientación de servicio al ciudadano.

Todo ello traducido en el cumplimiento estricto de las normas vinculadas a la transparencia y acceso a la información pública, a la integridad (Código de ética, control interno, rendición de cuentas, declaraciones

⁶ Apartado “II. MARCO METODOLÓGICO DEL DESARROLLO DEL PLAN 2.1 Metodología de la elaboración del plan” del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N°044-2018-PCM.

⁷ COMISIÓN DE ALTO NIVEL ANTICORRUPCIÓN. *Lineamientos para la elaboración de planes institucionales anticorrupción*. Lima: CAN, 2013, p.5.



juradas, conflicto de intereses y gestión de intereses), así como a la participación ciudadana en el control y vigilancia de la administración pública, particularmente, en lo referido al uso de los recursos públicos (contrataciones y adquisiciones) y al empleo público.

Asimismo, el enfoque preventivo supone la promoción de actividades orientadas a difundir los valores éticos y morales en la función pública, la ciudadanía, la sociedad civil y el sector empresarial, a fin de garantizar que el Estado cumpla con su deber primordial de promover el bienestar general de sus ciudadanos que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la nación.

El **enfoque de combate**: Orientado a hacer mucho más estrictos los mecanismos de control, detección, investigación y sanción efectiva de las infracciones éticas, infracciones vinculadas a actos de corrupción y/o delitos de corrupción.

Es importante evaluar, en este ámbito, la definición clara de los mecanismos de acceso para la formulación de denuncias por parte de la ciudadanía (procedimientos y reglas simples y predecibles, así como respuestas claras y oportunas) y la aplicación de las sanciones disciplinarias y penales, en materia anticorrupción.

VI. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM y su respectivo Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se estructuran en función de tres (03) ejes, trece (13) objetivos específicos y sesenta y nueve (69) acciones.

De acuerdo con estos documentos de alcance nacional y en el marco de las competencias de la Entidad, los objetivos generales y específicos asumidos por el Ministerio de Cultura, son los siguientes:

Objetivo General:

- Consolidar al Ministerio de Cultura, como una entidad transparente e íntegra que promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores y garantice la lucha contra la corrupción de manera ejemplar, con la participación activa de los colaboradores y la ciudadanía.

Objetivos Específicos:

- Consolidar la transparencia y el acceso a la información pública.
- Promover una cultura de integridad y de ética pública en los servidores y funcionarios del Estado.
- Instalar y consolidar la gestión de los conflictos de intereses.



- Fortalecer el mecanismo de acción para la recepción, atención de las denuncias por actos de corrupción.
- Garantizar la integridad en las contrataciones de la entidad.
- Fortalecer la gestión del Ministerio de Cultura.

VII. 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.

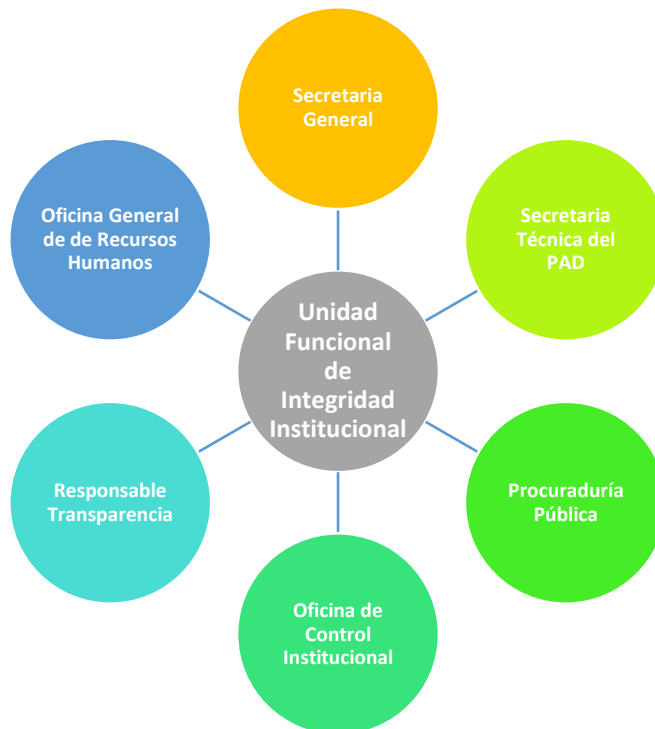
Cabe señalar, que de conformidad con dicha resolución, la Unidad Funcional de Integridad Institucional se conforma como unidad no orgánica dependiente de la Secretaría General, que se encuentra a cargo de un/a coordinador/a designado por su titular.

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

VIII. MATRIZ DE ACCIONES

Las acciones y tareas a desarrollar durante el periodo 2022, 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.

IX. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

Las acciones que se incluyen en el presente Programa, deber ser ejecutadas por cada uno de los órganos responsables identificados en la matriz de metas del “Programa de Integridad del Ministerio de Cultura 2022”, en el marco de sus funciones asignadas.

Este 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.

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

X. PRESUPUESTO

A efectos de contar con la asignación presupuestal correspondiente que asegure el cumplimiento del “Programa de Integridad del Ministerio de Cultura 2022”, los costos que implique su implementación se financiarán con cargo al presupuesto que corresponda a cada órgano central u órgano del nivel desconcentrado responsable de las acciones programadas.



ANEXO MATRIZ DE ACCIONES

Nº	ACCIONES	TRIMESTRES 2022			META 2022	FUENTE DE VERIFICACION	RESPONSABLE
		II	III	IV			
5.2.1 – COMPONENTE 1: COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN							
5.2.1.1 Subcomponente: Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.							
1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional desarrolla la función de Integridad, la cual suscribirá conjuntamente con Secretaría General el Acta de compromiso de implementación y cumplimiento de las normas emitidas por la Secretaría de Integridad Pública – Directiva N° 002-2021-PCM/SIP y el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM.	1	0	0	1	Acta suscrita	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional – Secretaría General.
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional desarrolla la función de Integridad, la cual suscribirá conjuntamente con Secretaría General y los Órganos de Integridad de los organismos del Sector el Acta de compromiso de implementación y cumplimiento de las normas emitidas por la Secretaría de Integridad Pública – Directiva N° 002-2021-PCM/SIP y el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM.	1	0	0	1	Acta suscrita	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional – Secretaría General – Representantes de Integridad en Organismos Adscritos al Sector
5.2.1.2 Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad.							
1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional viene coordinando la incorporación del enfoque de integridad pública en los documentos de gestión y planeamiento.	1	1	0	2	PEI Y POI	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)



PERÚ

Ministerio de Cultura

2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional elabora el Programa de Integridad de la Entidad, estructurando las acciones organizadas para el año 2022; el citado documento será aprobado por la máxima autoridad administrativa.	1	0	0	1	Programa de Integridad aprobado y Memorando de remisión a áreas de entidad.	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
3	La Unidad Funcional de Integridad Institucional difunde la filosofía de la entidad se fundamenta en una clara política pública orientada a la ética de la gestión – Código de Ética de la Función Pública de Cultura	1	1	1	3	Postmaster al correo institucional	Oficina General de Recursos Humanos

5.2.2 COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PÚBLICA

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

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional coadyuva a realizar una evaluación e identificación de riesgos previo a la definición de la política y plan institucional de integridad y lucha contra la corrupción		1	1	2	Matriz de Identificación de riesgos de corrupción – ISO 37001 Matriz de mecanismos de control de mitigación de riesgos	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional coadyuva a realizar una evaluación e identificación de riesgos en el ámbito de Contratación Pública, labor realizada conjuntamente con la Oficina General de Abastecimiento.	1	1	1	3	Matriz de Identificación de riesgos de corrupción – Contratación Pública Matriz de mecanismos de control de mitigación de riesgos	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum) Oficina General de Administración.
3	La Unidad Funcional de Integridad Institucional coadyuva a realizar una evaluación e identificación de riesgos en el ámbito de Contratación de Personal, labor realizada conjuntamente con la Oficina General de Recursos Humanos.	1	1	1	3	Matriz de Identificación de riesgos de corrupción - RRHH Matriz de mecanismos de control de mitigación de riesgos	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum) Oficina General de Administración
4	La Unidad Funcional de Integridad Institucional coadyuva a la atención de las denuncias ingresadas a través de la Plataforma Única de Denuncias de la Presidencia del Consejo de Ministros.	1	1	1	3	Proceso de Atención de Denuncias	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional
5	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva conjuntamente con la Oficina de Modernización a realizar, cuando las áreas lo requieran, el mapeo de los riesgos de corrupción; sin perjuicio de la actuación de oficio.	1	1	1	3	Informe de Identificación de Riesgos	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional – Oficina General de Administración

**5.2.3 COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD****5.2.3.1 Subcomponente: Código Conducta.**

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, elabora el Código de Conducta, como instrumento que describe comportamientos o situaciones específicas proscritas por parte del personal de la entidad.	1	1	0	2	Código de Conducta del Ministerio de Cultura	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva a la publicación y difusión del Código de Conducta y Código de Ética del Ministerio de Cultura, a través de campañas de sensibilizaciones físicas y virtuales.	0	1	1	2	Postmaster al correo institucional Ferias informativas	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos

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

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva a la elaboración de una Directiva de Gestión de Conflictos de Intereses en el Ministerio de Cultura, con la finalidad de cautelar la integridad en la institución.	0	1	1	2	Directiva de Conflicto de Intereses	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Administración
2	Exigir a los altos funcionarios de la entidad y a aquellos que se encuentran en una posición sensible, declarar sus intereses al inicio de la gestión, durante y al término de la misma	1	1	1	3	Memorándum Múltiple	Oficina General de Recursos Humanos
3	Establecer lineamientos y el seguimiento 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	1	1	1	3	Informe	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)



4	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva a la orientación y asistencia de consultas sobre problemas éticos, dentro del marco de los documentos internos.	0	1	1	2	Informe de orientación	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Administración.
---	---	---	---	---	---	------------------------	--

5.2.3.3 Subcomponente: Debida Diligencia según las partes interesadas

1	La Unidad Funcional de integridad institucional colabora en la elaboración de un Lineamiento de Debida Diligencia; en concordancia con las herramientas informáticas que la elaborará la Secretaría de Integridad Pública; asimismo, se emitirán reportes de su ejecución	0	1	1	2	Lineamiento de Debida Diligencia en el Sector Cultura. Reporte de su ejecución	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional supervisa la buena práctica de firma de compromisos de integridad previo a la contratación con proveedores especificando canales de reporte y denuncias de irregularidades de las que tengan conocimiento	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Secretaria General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Administración
3	La Unidad Funcional de Integridad Institucional supervisa la inclusión de Cláusulas anticorrupción en los contratos	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Secretaria General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Administración

5.2.3.4. Subcomponente: Incentivos y reconocimiento al personal

1	La Unidad Funcional de integridad institucional colabora en la elaboración de un Lineamiento de reconocimiento al personal por la aplicación de los valores institucionales y conducta de integridad en el Sector.	0	1	1	2	Lineamiento de Reconocimiento	Secretaria General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Administración
---	--	---	---	---	---	-------------------------------	---



PERÚ

Ministerio de Cultura

5.2.3.5 Subcomponente: Contratación de Personal

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional colabora en la identificación de riesgos en los procesos de selección de personal, procurando que estos se desarrollen bajo los criterios de Meritocracia e Integridad	1	1	1	1	Informe	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional realiza charla de sensibilización a los nuevos colaboradores del Ministerio de Cultura, los cuales resultaron ganadores en concursos públicos de méritos – CAS.	1	1	1	3	Informe de capacitación	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos

5.2.3.6 Subcomponente: Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional elabora el Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Ministerio de Cultura.	1	0	0	1	Plan aprobado	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum) Unidad Funcional de Integridad Institucional
2	La Unidad Funcional de Integridad coadyuva a la difusión del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Ministerio de Cultura.	1	1	1	3	Postmaster al correo institucional	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos

5.2.4 COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

5.2.4.1 Subcomponente: Transparencia activa



PERÚ

Ministerio de Cultura

1	La Entidad difunde 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
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, verifica el cumplimiento de la Ley N° 27806 y su Reglamento; asimismo, promueve el cumplimiento de la implementación y cautela del Registro de Visitas en Línea	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria

5.2.4.2. Subcomponente: 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
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional verifica la implementación de los enlaces virtuales relacionados al Registro de Visitas en Línea en mérito a la Ley N° 28024 y asimismo, de la plataforma para recibir las solicitudes de acceso a la información.	1	1	1	3	Informe de verificación	Secretaria General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria

5.2.5 COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA

5.2.5.1. Subcomponente: 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	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	---	---	---	---	---	-------------------------	--



PERÚ

Ministerio de Cultura

2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva al cumplimiento de la Implementación del Control Interno en la entidad, a través de Secretaría General, se remitirá la información que OCI requiera en mérito a la implementación	1	1	1	3	Informe a OCI	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	---	---	---	---	---	---------------	--

5.2.5.1 Subcomponente: Control Gubernamental – OCI

1	La entidad muestra su disposición de cumplir con la implementación de las recomendaciones que el Órgano de Control Institucional o la Contraloría General de la República indique en sus informes de control.	1	1	1	3	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum)
---	---	---	---	---	---	-------------------------	--

5.2.6 COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

5.2.6.1 Subcomponente: Inducción en integridad a nuevos servidores públicos

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional colabora en la inducción sobre integridad a los nuevos servidores.	1	1	1	3	Informe de cumplimiento	Secretaría General Unidad Funcional de integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos
2	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
3	Elaborar manual de inducción de personal, que incluya la política de integridad y anticorrupción de la entidad.	1	0		1	Manual elaborado	Oficina General de Recursos Humanos

5.2.6.2 Subcomponente: 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.	1	0	0	1	Informe de Cumplimiento	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum) Oficina General de Recursos Humanos
---	--	---	---	---	---	-------------------------	---



PERÚ

Ministerio de Cultura

2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coadyuva al cumplimiento de actividades de capacitación en temas vinculados a la ética e integridad pública	1	1	1	3	Informe de cumplimiento	Secretaría General Unidad Funcional de Integridad Institucional Oficina General de Recursos Humanos
---	--	---	---	---	---	-------------------------	---

5.2.6.4 Subcomponente: 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	1	1	2	Taller virtual	Oficina General de Recursos Humanos

5.2.7 COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS

5.2.7.1 Subcomponente: Implementación de canal de denuncias

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional promueve la difusión de los mecanismos de recepción de denuncias existentes (por mesa de partes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial)	1	1	1	3	Postmaster al correo institucional	Secretaría General (pudiendo delegarlo expresamente por memorándum) Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	---	---	---	---	---	------------------------------------	--

5.2.8 COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

5.2.8.1 Subcomponente: 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
---	--	---	---	---	---	---------	--



PERÚ

Ministerio de Cultura

2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, registra la información en el aplicativo Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción.	1	1	1	3	Registro IPC	Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	--	---	---	---	---	--------------	--

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
2	La Unidad Funcional de Integridad Institucional, coordinará con las entidades adscritas a fin de que generen los reportes correspondientes; asimismo, realiza un reporte de implementación, y da cuenta a la alta dirección para las acciones correspondientes	0	0	1	1	Informe	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional

5.2.9 COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

5.2.9.1 Subcomponente: Función de acompañamiento

1	La Unidad Funcional de Integridad Institucional acompaña y orienta a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad	1	1	1	3	Informe del acompañamiento realizado	Coordinador/a de la Unidad Funcional de Integridad Institucional
---	--	---	---	---	---	--------------------------------------	--