



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 202-2024-DG-HONADOMANI-SB



Resolución Directoral

Lima, 30 de Setiembre de 2024

Visto, el expediente N° 015443-24, que contiene el Memorando N° 485-2024-DG-131-UFII-HONADOMANI-SB y la Nota Informativa N° 308-2024-OAJ-HONADOMANI-SB de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, tiene como objetivo establecer medidas en materia de integridad pública con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

Que, el numeral 3 del artículo 4 del precitado Decreto Supremo, señala que el Programa de Integridad es un instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, en cuya Única Disposición Complementaria Transitoria establece 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 el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", siendo su objeto establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública;

Que, el numeral 5.1 de la mencionada Directiva, establece que el fortalecimiento de una cultura de integridad inicia con la Etapa I: Planificación, la cual consiste en el desarrollo de la Actividad 1. Diagnóstico del desarrollo del Modelo de Integridad, y la Actividad 2. Elaboración del Programa de Integridad; asimismo, el inciso 5.1.2 del referido instrumento manifiesta que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el



BICENTENARIO

estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Dicho programa tiene una vigencia anual;

Que, el literal b) del numeral 8.3.2 de 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", aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP; establece que, es una función de la unidad de organización que ejerce la función de integridad: "proponer ante la máxima autoridad administrativa de la entidad el programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento";

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobó en el Artículo 4, la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.

Que, mediante Memorando N° 485-2024-DG-131-UFII-HONADOMANI-SB, la Dirección General solicitó a la Oficina de Asesoría Jurídica emitir un Informe legal para la aprobación del Programa de Integridad y Lucha contra la corrupción del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"-2024;

Que, con Nota Informativa N° 308 -2024-OAJ-HONADOMANI-SB, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable para la aprobación del Programa de Integridad y Lucha contra la corrupción del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" -2024, dado que se encuentra conforme a lo dispuesto en la directiva en la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP;

Que, estando a lo propuesto por la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, corresponde aprobar el Programa de Integridad 2024 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

Con el visado de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Unidad Funcional de Integridad Institucional, del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

De conformidad con las facultades y atribuciones conferidas a la Directora General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" mediante Resolución Ministerial N° 862-2023/MINSA y a lo previsto en la Resolución Ministerial N° 884-2003-SA/DM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Programa de Integridad y Lucha contra la corrupción del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"-2024, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional Docente
Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 202-2024-DG-HONADOMANI-SB



Resolución Directoral

Lima, 30 de Setiembre de 2024

Artículo 2.- Disponer que la ejecución del documento aprobado mediante el artículo 1° de la presente Resolución será efectuada por las unidades de organización responsables de la implementación de la Matriz de acciones del Programa de Integridad del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"-2024, que forma parte integrante del mismo.

Artículo 3°.- Disponer la notificación de la presente resolución a los interesados y a los estamentos administrativos correspondientes.

Artículo 4°.- Remitir la presente Resolución a la Oficina de Estadística e Informática (OEI) para que, a través del Portal de Transparencia de la institución, se encargue de la publicación de la presente Resolución Administrativa en el Portal Web sito en www.sanbartolome.gob.pe.

Regístrese, Publíquese y Comuníquese,



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"

.....
Mc. Rocio De Las Mercedes León Rodríguez
DIRECTORA GENERAL
CMP. 31303 RNE: 14142

RLR/RPAG/mglf
CC:
Oficinas y Dptos.
Responsable de Transparencia
Archivo

RESOLUCIÓN DIRECTORAL
N° 202 – 2024-DG-HONADOMANI- SB



Hospital Nacional Docente Madre Niño
"San Bartolomé"

DOCUMENTO TECNICO:

**"PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN"**

**HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO "SAN
BARTOLOME"**

DIRECCIÓN GENERAL

UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL- UFII

PERIODO DE EJECUCIÓN:

OCTUBRE A DICIEMBRE DE 2024

CONTROL DE EMISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTO NORMATIVO		
Tipo de DN	Versión n.º	Fecha de Aprobación
Documento Técnico	V.1	
ETAPA	RESPONSABLE	VISTO BUENO O SELLO
Elaborado Por:	Unidad Funcional de Integridad Institucional	
Revisado por:	Oficina de Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Dirección General	
	Oficial de Integridad	

“PROGRAMA DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN”

ÍNDICE

	N° Pág.
I. PRESENTACIÓN	4
II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD	5
III. FINALIDAD	5
IV. OBJETIVO	5
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE	6
VI. MARCO NORMATIVO	6
V.II DEFINICIONES OPERATIVAS	7
VIII DIAGNÓSTICO	10
IX. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	15
X. MATRIZ DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO	17

I. PRESENTACIÓN

El Hospital Nacional Docente Madre-Niño “San Bartolomé” (en adelante “HSB” u “HONADOMANI”), es un hospital especializado en atención a la salud sexual y reproductiva de la mujer y la atención integral del niño y del adolescente, siendo para ello una unidad ejecutora y un órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, del tercer nivel de atención con categoría III-E según Resolución Administrativa N° 071-2020-DMGS-DIRIS-LC.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé” en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de los diferentes Poderes del Estado, Organismos Constitucionales Autónomos y los diferentes niveles de gobierno; que, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción establece como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía.

Que, mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno.

Que, en el artículo 4° del precitado Decreto Supremo, se menciona al Programa de Integridad como uno de los instrumentos que promueven la integridad pública para la implementación del control interno y la promoción de acciones de prevención y lucha contra la corrupción, indicándose, además, en su numeral 3, que es el instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad.

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, se aprobó 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”*, disponiéndose en su artículo 3° derogar 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 Secretaria de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP”*.

Que, 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”*, tiene por finalidad asegurar y fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades de la administración pública a través de la implementación del Modelo de Integridad;

En tal sentido, y con el fin de fortalecer la cultura de integridad del Hospital Nacional Docente Madre-Niño “San Bartolomé”, se está implementando el “Modelo de Integridad”, involucrándose en esta acción a la Alta Dirección, así como a las diferentes Unidades de la Organización (U.O) de la entidad.

En este contexto, se propone el presente Programa de Trabajo, a efectos del cumplimiento del Programa de Integridad, el cual se constituye en un instrumento para la implementación del “Modelo de Integridad” en el Hospital Nacional Docente Madre-Niño “San Bartolomé”, dicho programa establece las acciones iniciales sobre el cumplimiento Estándar de Integridad Etapa N° 1 -Línea Base y el desarrollo de los componentes y subcomponentes.

II. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

El HONADOMANI-SB cuenta con una Unidad Funcional de Integridad Institucional, adscrita al órgano de la Dirección General, creada con Resolución Directoral N° 185-2021-DG-HONADOMANI-SB del 24 de agosto de 2021. Posteriormente, mediante Resolución Directoral N° 144-2024-DG-HONADOMANI-SB de 09 de julio de 2024 se establecieron las funciones de la Unidad Funcional de Integridad Institucional UFII y con Resolución Directoral n. ° 182-2024-DG-HONADOMANI-SB de 04 de setiembre de 2024 fue designada en adición a sus funciones de Coordinadora del Equipo de Archivo Institucional, a la servidora CPC. Graciela Gómez Villavicencio como Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII) dependiente de la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, en observancia de lo establecido en 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", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.° 001-2024-PCM/SIP.

III. FINALIDAD

Fortalecer la capacidad preventiva en el Hospital Nacional Docente Madre Niño – San Bartolomé, frente a la corrupción, a efectos de dar cumplimiento a la Directiva N.° 001-2024-PCM/SIP, y monitorear el cumplimiento de las actividades establecidas, en la matriz de acciones programadas y seguimiento, orientándonos a promover una cultura de integridad, ética, transparencia y acceso a la información pública en la lucha contra la corrupción.

IV. OBJETIVO:

Establecer acciones y actividades que permitan asegurar la implementación del Modelo de Integridad en el Hospital Nacional Docente Madre-Niño “San Bartolomé”, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional, en el marco de las normas de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El presente programa es de aplicación en todos los departamentos, servicios y oficinas del Hospital Nacional Docente Madre-Niño “San Bartolomé”, que intervienen de acuerdo a la matriz de acciones programadas orientadas a la implementación del modelo de integridad, el mismo que contiene acciones a desarrollarse en el periodo del 01 de octubre al 31 de diciembre del año 2024.

VI. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 27658, “Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado”, publicada el 30 de enero de 2002 y modificatorias.
- Ley N° 27815, “Ley del Código de Ética de la Función Pública”, publicada el 13 de agosto de 2002 y modificatorias.
- Ley N° 28024, “Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública”, de 11 de julio de 2003 y modificatorias
- Ley N° 28716, “Ley de Control Interno de las entidades del Estado”, publicado el 18 de abril del 2006.
- Ley N° 31227, “Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos”, de 22 de junio de 2021.
- Ley N° 31419, “Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones”, 21 de enero de 2022.
- Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público, de 23 de noviembre de 2023.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanción de las denuncias realizadas de mala fe, y modificatoria, publicado el 6 de enero de 2017.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el “Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública”, publicado el 19 de abril de 2005 y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el “Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública”, de 1 de julio de 2019.
- Directiva N° 014-2020-CG/SESNC “Implementación de las recomendaciones de los informes de Servicios de Control Posterior, seguimiento y publicación” aprobada con Resolución de Contraloría N° 343-2020-CG; de 23 de noviembre de 2020 y modificatorias.
- 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”, de 14 de abril de 2017 y modificaciones.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la “Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción”, publicado el 14 de septiembre de 2017.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, publicado el 22 de abril de 2018.
- Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado y sus modificatorias.

- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicado el 11 de diciembre de 2019.
- Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN, que aprueba la Norma Técnica Peruana denominada Sistemas de gestión antisoborno, de 31 de marzo de 2017.
- Resolución Directoral N° 011-2021-JUS/DGTAIPD, que aprueba Lineamiento para la Implementación y Actualización del Portal de Transparencia Estándar en las entidades de la Administración Pública, de 6 de abril de 2021.
- Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los nuevos Parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01 y 02, de 30 de marzo de 2023.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado y modificatorias.
- Resolución de Contraloría N° 158-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la Ley N° 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos, de 12 de agosto de 2021, modificada con la Resolución de Contraloría N° 265-2022-CG.
- Decreto Supremo N° 082-2023-PCM Decreto Supremo que aprueba el reglamento de la Ley N° 31564 de 19 de julio de 2023.
- 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".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, se aprobó 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", de 29 de febrero de 2024.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, se aprobó la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1", de 30 de julio de 2024.

VII. DEFINICIONES OPERATIVAS

- **Conflicto de intereses:**
Situación que afecta o supone un grave riesgo para el interés general al ocurrir que los vínculos e intereses personales de un servidor público (familiares, amicales, económicos, sociales, partidarios u otros) suponen un incentivo para privilegiar su favorecimiento o, cuando menos, afectar su objetividad e imparcialidad para adoptar, influir o participar en la toma de una decisión pública.
- **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.

- **Cultura de integridad pública:**
Expresión de prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- **Deberes éticos:**
Son obligaciones atribuibles al ejercicio de la función pública. Así, el Código de Ética de la Función Pública establece seis deberes: Neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad.
- **Denuncia:**
Es aquella comunicación verbal, escrita o virtual, individual o colectiva, que da cuenta de un acto contrario a la ética susceptible de ser investigado en sede administrativa y/o penal. Cualquier persona que conozca de un acto que transgreda las disposiciones que regulan el ejercicio de la función pública y/o afecten la marcha de la Administración Pública tiene la obligación de denunciarlo ante las entidades, para que se inicien las acciones administrativas correspondientes y, de ser el caso, encausar la denuncia ante las autoridades competentes.
- **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.
- **Ética:**
Saber práctico orientado a una mejor convivencia entre las personas. Se manifiesta tanto en la acción como en la reflexión previa o posterior sobre nuestra actuación o la actuación de otras personas, en términos de aquello que resulta correcto o incorrecto hacer frente a situaciones concretas, evaluando los criterios que deberían guiar y orientar las acciones humanas para lograr una mejor convivencia.
- **Inconducta funcional:**
Es el comportamiento indebido, activo u omisivo, que afecta el ejercicio de la función pública y resulta sancionable a nivel administrativo y disciplinario (empezando por la propia entidad), pues implica la contravención al ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas, con disposiciones claramente establecidas (deberes y prohibiciones). Las inconductas que constituyen faltas disciplinarias o infracciones administrativas podrían ameritar desde una amonestación, para las situaciones más leves, pasando por la suspensión sin goce de haberes, para casos más graves, hasta la desvinculación de la entidad e inhabilitación de la función pública para aquellos casos que resulten muy graves, sin perjuicio de su traslado hacia la vía civil y/o penal.

- **Integridad:**

En su dimensión individual, es entendida como una excelencia del carácter, un modo de comportarse orientado hacia la observancia de un alto desempeño ético que se hace hábito en una persona, que exige coherencia permanente entre declaraciones y realizaciones, entre valores y prácticas. En este sentido, la integridad define una cualidad ética personal. En su dimensión social o pública, la integridad también es aplicable a la sociedad. En el ámbito de una organización, implica el desempeño ético de sus integrantes en las relaciones que establecen en su representación con la ciudadanía, el sector público, el sector privado y otras partes interesadas. En ese sentido, la integridad en una entidad implica la búsqueda insoslayable de la excelencia organizacional, a través del ejercicio continuo de elevar sus propios estándares.
- **Integridad pública:**

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.
- **Función de integridad:**

Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- **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.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:**

Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.
- **Programa de Integridad:**

Documento de trabajo que consigna las actividades que se van a ejecutar para la implementación del Modelo de Integridad, mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad.

VIII. DIAGNÓSTICO

8.1 Modelo de integridad

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021¹ plantea un Modelo de Integridad² cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas, planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y luchar contra la corrupción.

El Modelo de Integridad³, constituye un conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve (09), componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

Los componentes del Modelo de Integridad aludidos incluyen:

“Cuadro: Componentes del Modelo de Integridad”

N.º	COMPONENTE	SUB COMPONENTE
1	Compromiso de la Alta Dirección	1.1 Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.
2	Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	2.1 Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública.
3	Políticas de Integridad	3.1 Debida diligencia según las partes interesadas 3.2 Contratación de Personal
4.	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	4.1 Transparencia activa
5	Controles Interno, Externo y Auditoría	5.1 Implementación del sistema de control interno
6	Comunicación y Capacitación	6.1 Capacitación permanente en políticas de integridad 6.2 Comunicación de “Política de Integridad a las partes interesadas
7	Canal de Denuncias	7.1 Implementación de canal de denuncias
8	Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad.	8.1 Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad
9	Encargado del Modelo de Integridad	9.1 Función de acompañamiento

Fuente: Directiva n. ° 002-2021-PCM/SIP

Elaborado por: Equipo de la Unidad Funcional de Integridad Institucional -UFII

¹ Aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

² Modelo de Integridad cuya vigencia fue ampliada por el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, actividad que se encuentra en proceso.

³ Directiva n. ° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", aprobado con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP.

Con el propósito de evaluar el progreso en la aplicación del Modelo de Integridad, la Secretaría de Integridad Pública ha creado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) y una metodología para su determinación⁴, como una herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad. Al respecto desde su vigencia a la fecha, el HONADOMANI-SB no ha sido evaluado con esta metodología, por lo que no cuenta con un ICP estimado de años anteriores.

Sin embargo, la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial⁴, señala que esta primera etapa de medición de la implementación del Modelo de Integridad, permite obtener información de las condiciones básicas necesarias para iniciar con el proceso de implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad en las entidades públicas, y evalúa la adopción de acciones iniciales para la implementación de la función de integridad y del Modelo de Integridad.

En atención a ello, el presente diagnóstico inicial señala el estado actual de los aspectos a ser evaluados en la primera etapa de medición de los avances de la implementación del Modelo de integridad, según lo establece la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N. ° 1 -Línea Base para cada uno de los componentes del modelo aludido. Los resultados se muestran a continuación.

8.2 Diagnostico de los Componentes del Modelo de Integridad:

Componente 1: “Compromiso de la Alta Dirección”

Sub Componente: Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.

Busca a asegurar las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades públicas. Para ello, se busca el fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad y la incorporación del enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento.

- En lo referente al presente componente, la entidad suscribió las Actas de Compromiso entre la Dirección Ejecutiva de Transparencia y Anticorrupción del Ministerio de Salud y la Dirección General del Hospital San Bartolomé, en las fechas de 30/10/2020, del 15/04/2024 y 19/08/2024, indicándose como acuerdo el compromiso de los titulares de los órganos conformantes de la red de integridad del sector salud en el proceso de la implementación del modelo de integridad.
- Asimismo, la implementación del Modelo de Integridad, se ve reflejado con la incorporación de la función de integridad bajo la modalidad de Unidad Funcional de Integridad Institucional, adscrita al órgano de la Dirección General⁵, el establecimiento de sus funciones⁶ y la designación del Coordinador de Integridad⁷.

⁴ Aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP.

⁵ Creada con Resolución Directoral n. ° 185-2021-DG-HONADOMANI-SB

⁶ Resolución Directoral N° 144-2024-DG-HONADOMANI-SB

⁷ Resolución Directoral N° 141-2024-DG-HONADOMANI-SB

- Actualmente el compromiso de la Alta Dirección del HONADOMANI-SB con la implementación del Modelo de Integridad, se ve reflejado con la incorporación de la función de integridad bajo la modalidad de Unidad Funcional de Integridad Institucional, adscrita al órgano de la Dirección General⁸, el establecimiento de sus funciones⁹ y la designación de la Coordinadora de Integridad¹⁰.

Componente 2: “Gestión de riesgos que afecten la integridad pública”

Sub Componente: Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública.

Busca lograr en la entidad pública el desarrollo de procesos de identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción.

- El fortalecimiento de las capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor, consultivo y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública es una actividad que se encuentra en proceso de ejecución.
- La máxima autoridad administrativa de la entidad ha asignado mediante comunicación formal¹¹ el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública N.º 001-2023-PCM/SIP.

Componente 3: “Políticas de integridad”

Este componente debe 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. Son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como las normas vinculadas a la materia.

Sub Componente: Debida diligencia según las partes interesadas:

- La entidad ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a la Unidad Funcional de Integridad Institucional, Oficina de Personal y Oficina de Logística, mediante Resolución Directoral N.º 150-2024-DG-HONADOMANI-SB.

⁸ Creada con Resolución Directoral N° 185-2021-DG-HONADOMANI-SB

⁹ Resolución Directoral N° 144-2024-DG-HONADOMANI-SB

¹⁰ Resolución Directoral N° 182-2024-DG-HONADOMANI-SB

¹¹ Memorándum N° 448-2024-DG-HONADOMANI-SB (Asignación de Rol Conductor)

Memorándum Circular N° 450-2024-DG-HONADOMANI-SB (Asignación de Rol Técnico)

Memorándum Circular N° 451-2024-DG-HONADOMANI-SB (Asignación de Rol Consultivo)

Sub Componente: Contratación de Personal

- Con la finalidad de garantizar que los procesos de selección y contratación bajo el régimen laboral especial CAS se realicen sobre la base de los principios de meritocracia, transparencia, integridad y de igualdad de oportunidades, el HONADOMANI-SB ha implementado la Directiva Administrativa N° 346 - MINSA/OGGRH-2023 "Directiva Administrativa para el Proceso de Selección y Contratación de Personal bajo el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Ministerio de Salud, aprobado con Resolución Ministerial N° 763-2023/MINSA de 11 de agosto de 2023.

Componente 4: "Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas"

Busca asegurar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Sub Componente: Transparencia activa

- El Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en la sede del HONADOMANI-SB, conforme a la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública, se encuentra implementado y operativo.
- La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y el canal para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública virtual, siendo el responsable del portal el Ing. César Julio Lara García designado con Resolución Directoral N° 107-DG-HONADOMANI-SB-2023 y el responsable de acceso a la información el Abog. César Augusto Cajaleón Ayala designado con Resolución Directoral N° 227-DG-HONADOMANI-SB-2021.

Componente 5: Controles internos, externo y auditoría

Busca asegurar la implementación del Sistema de Control Interno, de acuerdo con lo establecido por la Contraloría General de la República.

Sub Componente: Implementación del sistema de control interno

1. El HONADOMANI-SB ha cumplido con presentar los entregables establecidos por la Contraloría General de la República mediante la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificatorias, correspondientes al primer semestre del año 2024, según se detalla en el cuadro siguiente:

N° de entregable	Concepto del entregable	Fecha de presentación
1er Entregable	Informe de Evaluación Anual de la Implementación del Sistema de Control Interno.	31.01.2024
2do Entregable	Informe de Segundo Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual.	09.02.2024
3er Entregable	Informe de Plan de Acción Anual -Sección Medidas de Remediación.	26.03.2024
4to Entregable	Informe de Plan de Acción Anual -Sección Medidas de Control.	27.03.2024
5to Entregable	Informe de Primer Reporte de Seguimiento del Plan de Acción (Semestral).	31.07.2024

Componente 6: Comunicación y capacitación

Sub Componente: Capacitación permanente en políticas de integridad.

Sub Componente: Comunicación de “Política de Integridad a las partes Interesadas.

Este componente busca fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos a través de la incorporación de actividades de desarrollo de capacidades sobre integridad en el Plan de Desarrollo de Personas, y el desarrollo de actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las “Políticas de Integridad” dirigidas a las partes interesadas, entre otras medidas.

1. La Unidad Funcional de Integridad Institucional y la Oficina de Personal del HONADOMANI-SB, no han desarrollado actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similar durante el periodo enero-setiembre 2024.
2. La difusión interna y externa orientada a generar una cultura de integridad por parte de la Unidad Funcional de Integridad Institucional y la Oficina de Comunicaciones no fue realizada en el periodo enero-setiembre 2024.

Componente 7: Canal de denuncias

Busca asegurar el cumplimiento de la normativa legal que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, asegurando para ello la debida gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción recibidas en la entidad.

Sub Componente: Implementación de canal de denuncias

1. El HONADOMANI-SB ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, en concordancia con el artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, modificado por Decreto Supremo n. ° 002-2020-JUS.
2. La implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, se encuentra en el portal web institucional (Gob.pe), con el enlace de acceso: https://denuncias.servicios.gob.pe/?qobpe_id=359 el mismo que se encuentra visible y puede ser utilizado por cualquier ciudadano que desee presentar una denuncia.

Componente 8: Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad

Sub Componente: Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad.

Busca generar información útil para la toma de decisiones sobre el desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente, generando con ello elementos de aprendizaje para fortalecer el estándar de integridad en las entidades públicas y con ello reforzar la capacidad preventiva de las entidades frente a la corrupción.

1. A la fecha HONADOMANI-SB se encuentra pendiente la evaluación con la herramienta Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) de acuerdo a la aplicación del Modelo de Integridad, por la Secretaría de Integridad Pública

Componente 9: Encargado del Modelo de Integridad:

Sub Componente: Función de acompañamiento

Busca que el órgano que ejerce la función de integridad asuma el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Acompaña y orienta a las distintas áreas en el adecuado y oportuno cumplimiento de las herramientas, mecanismos y disposiciones normativas del Estándar de Integridad.

1. La Unidad Funcional de Integridad Institucional del HONADOMANI-SB ha comunicado a todas las unidades de organización de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad, mediante memorandos circulares y/o correos electrónicos.

Según se colige de lo antes señalado, para la implementación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1 en el HONADOMANI-SB, se encuentra pendiente la implementación de los aspectos siguientes:

1. Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado. (Componente 4).
2. Actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similar (Componente 6).
3. Difusión interna y externa orientada a generar una cultura de integridad (Componente 6).
4. Elaboración y remisión de propuesta de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad (Componente 8).
5. Reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad (Componente 9).

IX. MECANISMO DE SEGUIMIENTO.

La Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII) adscrita a la Dirección General del Hospital Nacional Docente Madre-Niño "San Bartolomé", es la unidad de organización responsable de ejercer la función de integridad al interior de la entidad, encargada de conducir y dirigir medidas destinadas a fortalecer una cultura de integridad, en virtud a lo dispuesto en el numeral 4.6.2 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de Integridad en las entidades de la administración pública" y que señala entre otras acciones elaborar el programa de integridad.

En ese sentido, la Unidad Funcional de Integridad Institucional (UFII) efectuará el seguimiento a las actividades y acciones detalladas en la matriz de acciones, y se emplearán los mecanismos siguientes:

- Reuniones quincenales de coordinación de avances, según cronograma preestablecido.
- Reuniones mensuales de cierre de metas, según cronograma preestablecido.

Las actividades y acciones que están incluidas en la matriz para el periodo 2024, deberán ser implementadas por el responsable del acceso a la información pública, la Oficina de Personal, Oficina de Comunicaciones y la Unidad Funcional de Integridad Institucional.

X. MATRIZ DE ACCIONES Y SEGUIMIENTO.

El presente Programa de Integridad correspondiente al año 2024 del Hospital Nacional Docente Madre-Niño "San Bartolomé", describe cada acción y actividad que se van a ejecutar para la implementación de cada componente del Modelo de Integridad, así como su periodicidad y responsables, tal como se aprecia en el anexo que forma parte integrante del presente documento (Ver Anexo n.º 1).

ANEXO N° 01 - MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO.

COMPONENTE	ETAPA	ACCIONES	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	CRONOGRAMA DE TRABAJO			RESPONSABLE
						OCT	NOV	DIC	
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas. (P.9)	I	Realizar el informe que contenga el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado periodo (enero a setiembre 2024)	1	Informe que contenga el % de solicitudes presentadas, atendidas, fuera de plazo, no atendidas y en proceso. Informe de la relación total de solicitudes de acceso indicando fecha de presentación y de atención y del área procesadora de la información.	Informe		X		Responsable del acceso a la información pública / Unidad Funcional de Integridad Institucional.
C.2.Gestión de riesgos que afecten la integridad pública. (P.11)	I	Ejecutar actividades de capacitaciones o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública, durante el año evaluado.	2	Informe que contenga el % y la lista de participantes e invitaciones a la capacitación; Formato N° 6.	Informe		X	X	Unidad Funcional de Integridad Institucional/ Oficina de Personal.
C.6. Difusión interna y externa orientada a generar una cultura de integridad. (P.12)	I	Realizar acciones de difusión y promoción orientadas a generar una cultura de integridad.	4	Informe de (02) dos acciones de difusión interna y (02) dos acciones de difusión externa; Formato N° 7.	Correo institucional y/o vitrinas informativas y/o fondo de pantalla	X	X		Oficina de Comunicaciones/Unidad Funcional de Integridad Institucional.
C.8. Elaboración y remisión de propuesta de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad. (P.14)	I	Elaboración de propuesta de mejora de la incorporación de la función de integridad.	1	Propuesta de mejora elaborada y remitida a la Dirección General.	Informe		X		Unidad Funcional de Integridad Institucional.
C.9. 5. Reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad. (P.15)	I	Realizar reuniones de coordinación con los órganos que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad Pública en el HONADOMAI-SB.	3	Informe que contenga la lista de participantes y convocatoria a cada reunión.	Acta / Informes de desarrollo de reuniones	X	X	X	Unidad Funcional de Integridad Institucional.



RECOMENDACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD (Pautas Generales)

El Programa de Integridad, constituye un Plan de trabajo a través del cual la entidad planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para alcanzar la implementación del modelo de integridad definido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021¹. Este documento, es de periodicidad anual y debe ser aprobado por el titular de la entidad o la máxima autoridad administrativa en el primer trimestre de cada año, a efectos de asegurar su adecuado cumplimiento y la colaboración de las áreas involucradas.

Dicho documento debe ser elaborado por la oficina de integridad institucional o la que haga sus veces en coordinación con las áreas vinculadas con la implementación del modelo de integridad. Para tal fin, se recomienda desarrollar reuniones de coordinación con las distintas áreas y asegurar su familiarización con las acciones a implementar para cautelar su cumplimiento oportuno.

Para la elaboración del Programa de Integridad, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

Denominación del documento: “Programa de Integridad del/ de la (Nombre de la Entidad)” y contener como mínimo la siguiente estructura:

- I. **Presentación**
(Por ejemplo, Datos de la entidad, ley de creación, finalidad institucional, sector al que pertenece entre otros relevantes a la entidad).
- II. **Antecedentes del órgano que ejerce la Función de Integridad**
(Información de la oficina de integridad institucional o la que haga sus veces, señalar la modalidad de la función de integridad incorporada, documento de creación vigente a la fecha de elaboración del Programa de Integridad)
- III. **Diagnóstico**
(análisis de los resultados de la evaluación del ICP del año anterior, o diagnóstico inicial sobre el cumplimiento del Estándar de Integridad Etapa N° 1 – Línea de base)
- IV. **Objetivo**
(por ejemplo: “asegurar la correcta implementación del modelo de integridad, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional)
- V. **Alcance**
(por ejemplo: “El programa de integridad contiene acciones a desarrollar en el periodo del 01 de marzo del año 2024 al 31 de diciembre del año 2024)
- VI. **Mecanismo de seguimiento**
Señalar el mecanismo de seguimiento a aplicar y periodicidad del seguimiento del Programa de Integridad.
- VII. **Matriz de acciones programadas y seguimiento** (Enlistar las acciones programadas en el siguiente formato)

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
C2. Políticas de Integridad	Elaboración de documento "Código de conducta"	1 documento aprobado	Documento aprobado	Resolución que aprueba el documento: "Acciones de Integridad del/ de la (nombre de la entidad)"			x		Responsable: • Oficina de Integridad Institucional Involucrados: • OPP/OAJ/SG
C6. Comunicación y Capacitación	Realizar capacitaciones en temas vinculados con la implementación de la función de integridad	4 capacitaciones (2 por trimestre)	• Número de capacitaciones ejecutadas • Porcentaje de funcionarios y servidores capacitados	Informe que contenga la lista de participantes y comunicaciones/invitaciones sobre las capacitaciones	x	x	x	x	Responsable: • Oficina de Integridad Institucional Involucrados: • ORH/OC

¹ El Modelo de Integridad se mantiene vigente conforme a la Disposición Complementaria Transitoria Única 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".