

A : **JIM ORLANDO CARRERA YALAN**
GERENTE GENERAL
GERENCIA GENERAL

De : **MANUEL FERNANDO BOSSIO BALAREZO**
JEFE
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Seguimiento, Monitoreo y Evaluación al Programa de Integridad Institucional del IPEN.

Fecha Elaboración: Carabayllo, 21 de marzo de 2023

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, a fin de informar lo siguiente :

1. ANTECEDENTES :

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción, cuyo objetivo general es 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.

Así mismo, la citada Política Nacional establece que el Instituto Peruano de Energía Nuclear (IPEN), conforma el grupo de entidades involucradas en la lucha y prevención de la corrupción, cuyas funciones son promover, investigar y regular la ciencia y tecnología nuclear en beneficio de la población de manera segura, eficiente y eficaz.

De otro lado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual contempla un Modelo de Integridad determinado a partir de estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional, que identifica orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y aquellas prácticas contrarias a la ética pública, estableciendo nueve (9) componentes con subcomponentes y con determinadas acciones sugeridas. Es, en consecuencia, dicho Modelo el que, conforme a la Función de integridad antes reseñada, corresponde implementar en las entidades.

Recientemente, mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", la cual establece medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública. Así mismo crea el "Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción" como 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.

La citada Directiva establece etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad describe cada uno de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad, además establece los mecanismos de seguimiento para que estos se desarrollen de forma adecuada.

En ese contexto, a través de la Resolución de Gerencia General N°017-21- IPEN/GRAL, se designa las funciones de Integridad al Jefe de Recursos Humanos del IPEN.

Así mismo, mediante Resolución de Presidencia D000090-2022-IPEN/PRES, se aprueba el Programa de Integridad del IPEN-2022, el cual establece acciones con la finalidad de cerrar brechas en el marco de la implementación del Modelo de Integridad.

2. ANÁLISIS:

La Resolución de Gerencia General N°017-21-IPEN/GRAL, que aprueba el Programa de Integridad del IPEN, establece las acciones a implementarse en el primer trimestre 2023 las siguientes :

C.1 COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

- 1.1. Incorporar en el Plan Operativo del IPEN temas de integridad como acciones operativas institucionales.

Mediante Resolución de Presidencia N°210-2022-IPEN/PRES; se aprobó el Plan Operativo Institucional 2023 del IPEN, en el cual se establecieron acciones operativas en materia de integridad.

- 1.2. Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación al Programa de Integridad.

C.3 POLITICAS DE INTEGRIDAD

- 3.1. Elaborar el Código de Ética y Conducta del IPEN

Mediante la Resolución de Presidencia N°D000173-22-IPEN/PRES de fecha 16de Noviembre 2022; se aprueba el Código de Ética y Conducta del IPEN.

- 3.2. Validar la lista de sujetos obligados a presentar la Declaración Jurada de Intereses.

Mediante Memorando N° 2311-22-REHU, se solicitó la presentación de la lista del personal obligado a presentar la Declaración Jurada de Intereses a la Gerencia General, Así mismo se solicita el retiro del personal considerado como sujeto obligado a presentar Declaración Jurada de intereses, con la finalidad de efectuar las gestiones respectivas en elsistema.

- 3.3. Implementar canal de orientación y consulta frente a problemas éticos.

El 17 de Junio 2022 a través del Memorando Múltiple N°D000012-2022- IPEN/REHU, se dio a conocer a los funcionarios y servidores del IPEN que la Unidad de Recursos Humanos que hace las veces de la Oficina de Integridad, brindará atención, asistencia y orientación a consultas sobre el Modelo de Integridad del IPEN.

- 3.4. Elaborar directiva o procedimiento para el reconocimiento al personal por sus valores Relacionados con la integridad.

En el IPEN existe una “Directiva para el Reconocimiento Institucional de Servidores/as del Instituto Peruano de Energía Nuclear”.

C4. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTA.

- 4.1 Comunicar a la ciudadanía sobre los avances en materia de integridad y lucha contra la corrupción.

A través de la página web institucional se comunican los temas de transparencia, integridad lucha contra la corrupción.

- 4.2 Elaborar informe de cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de transparencia Estándar.

Mediante Informe N° D000001-2022-IPEN/TRANSP e Informe N° D000003-2022-IPEN/SEGE; se informó el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de transparencia estándar.

- 4.3 Elaborar informe de seguimiento respecto al cumplimiento de los obligados presentar la Declaración Jurada de Intereses.

Mediante Memorando N° R2311-2022-IPEN/REHU, la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Recursos Humanos presenta la lista de personal obligado a presentar Declaración Jurada de Intereses.

- 4.4 Implementar el registro de visitas en línea conforme a la Ley N° 28024.

La Institución ha completado el formulario de “Inicio de Implementación de Registro de Visitas en Línea”, se ha cumplido con el paso 2 y 3, que consiste en el llenado de tablas, las cuales se completaron y enviadas a la Oficina de Tecnología de La Institución.

<https://visitas.servicios.gob.pe/>

C.5 CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORIAS.

5.1 Elaborar reporte de implementación del Sistema de Control interno.

Con Memorando N° 152-2022-IPEN/COIN, remitió el reporte de la implementación del Sistema de Control Interno

5.2 Elaborar los reportes de Estado de Implementación de las Recomendaciones del Informe de Servicios de Control Posterior orientadas a la Mejora de la Gestión “Implementación de la Recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento y Publicación.

C.6 COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

6.1 Desarrollar procesos de Inducción.

Con Informe N° D000112-2021-IPEN/REHU, se proyectó una Directiva para la Inducción de Servidores/as y los /las practicantes del Instituto Peruano de Energía Nuclear.

6.2 Desarrollar charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculados a temas de ética Integridad pública.

En el marco de la Implementación del Sistema de Control Interno, se llevó a cabo Charlas/talleres finalidad de elaborar el Mapa de Riesgos.

6.3 Realizar la difusión y promoción de contenidos orientados a generar una cultura de Integridad .

Se realizaron difusiones a través de correos en la Institución, y a través de nuestra página web.

C7. CANAL DE DENUNCIAS.

7.1 Realizar el seguimiento a las Denuncias del Ciudadano.

Se hace el seguimiento en forma mensual de los reportes de denuncias.

C8. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD.

8.1 Realizar la supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública.

Mediante Informe N° D000043-2022-IPEN/REHU, esta Unidad cumplió con remitir el informe Supervisión, monitoreo y evaluación de la implementación del Modelo de Integridad Pública en el IPEN.

C9. ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD.

- 8.2 Realizar comunicación formal a las distintas áreas informando que la Unidad de Recursos Humanos es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto a la Implementación del Modelo de Integridad.

Mediante Memorando Múltiple N° D0001012-2022-IPEN/REHU, se comunica a los órganos y Unidades orgánicas del IPEN que la Unidad de Recursos Humanos es la encargada del acompañamiento, orientación y asistencia técnica en los temas vinculados con la Implementación del modelo de integridad.

III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES :

- Se ha incorporado en los documentos de planeamiento (PEI y POI) acciones estratégicas y Operativas enmarcadas en la integridad.
- Se ha cumplido con la presentación de los entregables de la implementación del Sistema de Control Interno, de acuerdo al cronograma establecido por la Contraloría General de la República.
- Se encuentra la elaboración la Directiva de Inducción de los servidores /as del Instituto del Instituto Peruano de Energía Nuclear.

Atentamente,