



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de integridad institucional para la lucha contra la
corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Olivera Otoyá, Giancarlo (ORCID: 0000-0002-8732-263X)

ASESOR:

Dr. Pérez Delgado, José Willams (ORCID: 0000-0002-8544-1029)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mi familia, por ser un pilar fundamental en mi vida, por su incondicional apoyo demostrado a través del tiempo para alcanzar mis objetivos; por su motivación; todo este trabajo de investigación ha sido posible gracias a ellos.

Agradecimiento

Mi agradecimiento al asesor por su dedicación y esmero para impulsar a la realización de la tesis; a mis amistades por creer en mí y brindarme su apoyo en todo momento que lo requería, sin importar el tiempo y la distancia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Métodos de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
VIII. PROPUESTA	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Conocimiento de la existencia de Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo	15
Tabla 2: Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción en los documentos de gestión	15
Tabla 3: Conocimiento de la designación de Oficial de Integridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	16
Tabla 4: Código de conducta en la Municipalidad Provincial de Chiclayo	16
Tabla 5: Reconocimiento a trabajadores por actuar de manera íntegra en sus funciones.	17
Tabla 6: Capacitación al personal que recién ingresa a laborar en la Municipalidad Provincial de Chiclayo	17
Tabla 7: Capacitación sobre ética pública y prevención de conflictos en funcionarios	18
Tabla 8: Importancia de la ética en la integridad y la lucha contra la corrupción	18
Tabla 9: Instancias impulsan denuncias de corrupción hasta el término	19
Tabla 10: Conocimiento sobre procedimientos específicos para tramitar denuncias por corrupción.	19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la falta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción influye en el cumplimiento del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; por parte de los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Se empleó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-propositivo y diseño no experimental y transversal. La población de estudio fue de cuarenta y cinco servidores con capacidad de decisión, a quienes se les aplicó el cuestionario para conocer y describir la situación actual de la gestión de integridad.

Con el diagnóstico realizado del cuestionario, se obtuvo que la falta de implementación (recursos logísticos y humanos) de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad, ocasiona que no sea de conocimiento de la mayoría de los servidores de la entidad y que disminuyan los actos de corrupción. Se concluyó que es necesario ejecutar la propuesta de modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional, y conseguir actuaciones probas e íntegras en todos los servidores, y recuperar la confianza en la población.

Palabras clave: Integridad, componentes de integridad, corrupción.

Abstract

The objective of this investigation was to determine how the lack of implementation of the Office of Institutional Integrity and the fight against corruption influences compliance with Supreme Decree No. 010-2017-JUS; by the servers of the Provincial Municipality of Chiclayo. A quantitative approach was used, with a descriptive-propositional scope and a non-experimental and cross-sectional design. The study population was forty-five employees with decision-making capacity, to whom the questionnaire was applied to know and describe the current situation of integrity management.

With the diagnosis made of the questionnaire, it was obtained that the lack of implementation (logistical and human resources) of the Office of Institutional Integrity in the Municipality, causes that it is not known by the majority of the entity's servers and that acts decrease. of corruption. It was concluded that it is necessary to execute the proposal for a model proposal for the implementation of the Office of Institutional Integrity, and to achieve sound and integral actions in all the servers, and to recover the confidence in the population.

Keywords: Integrity, integrity components, corruption.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los actos de corrupción resultan siendo un problema en los diferentes sectores de la administración pública repercutiendo directamente en la buena gobernanza de los estados y la respuesta de ésta, a las demandas de la sociedad. Los actos de corrupción se han visto incrementados, en muchos países, durante la pandemia provocada por la covid-19.

Según un estudio realizado en el año 2020 por Transparencia Internacional en 180 países sobre el índice de percepción de la corrupción (IPC) concluye que los cinco países con menor incidencia de corrupción son Dinamarca, Nueva Zelanda, Finlandia, Singapur, Suecia y los que tienen mayor índice de corrupción son: Sudán del Sur, Somalia Siria, Yemen y Venezuela. El Perú graficó en el puesto 94 con 38 puntos, en una calificación de 0 a 100, siendo esta última cifra la que indica un menor porcentaje de corrupción, presentando una mejora respecto al año 2019.

Si bien en los países con menor IPC reflejan ubicaciones alentadoras, eso no refleja los altos niveles de corrupción en el sector privado, como lavado de activos y soborno, tal es el caso de la empresa Airbus proveedor de aviones civiles y militares con sede en Francia, que tuvo denuncias sobre sobornos en el extranjero. En el 2019 las autoridades suizas condenaron a la empresa suiza Gunvor por no implementar medidas adecuadas para prevenir el soborno de funcionarios de gobiernos extranjeros para la firma de lucrativos contratos petroleros.

A nivel latinoamericano la corrupción resulta siendo preocupante; siendo uno de los casos más significativos de los últimos años, según el diario El País del 4 de febrero de 2021 la Operación Lava Jato, vinculada al soborno realizado por la compañía constructora Odebrecht de Brasil a distintos políticos y ejecutivos de diferentes países, tal es el caso de Venezuela, Perú, México, Colombia, Panamá, El Salvador. (El País, 2021)

El problema resulta siendo tan complejo, que existe compromisos de los países para combatir la corrupción en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, la cual en el objetivo 16.5 insta a los estados a realizar actividades que permitan reducir sustancialmente los índices tanto de corrupción como soborno en todos sus métodos existentes.

En el Perú, con la finalidad de promover la transparencia, la prevención y la sanción en los casos de corrupción, la Presidencia del Consejo de Ministros con Resolución Suprema N° 258-2016-PCM, de 24 de octubre de 2016, creó la Comisión Presidencial de Integridad, que recomendó crear el sistema de integridad dentro del Poder Ejecutivo, conformado por una Oficina de Integridad como rector de este sistema y por funcionarios encargados de la integridad en cada una de sus instituciones públicas, con la finalidad de reducir los actos de corrupción desde un enfoque preventivo.

Para el año 2017, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE-, recomendó la implementación de los pilares del sistema de integridad, como forma de prevenir y minimizar los actos de corrupción: el sistema de control interno, la gestión de riesgos; así como el fomento de la ética pública dirigida a todo servidor público; la gestión de conflictos de intereses, además transparentar las finanzas públicas y el lobby, y la protección de los denunciantes. (OCDE 2017). En este mismo año, se emitió el Decreto Legislativo N° 1327 a fin de establecer medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y en su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, modificado en el año 2020, mediante Decreto Supremo N° 002-2020-JUS que en su artículo 2° creó la Oficina de Integridad Institucional como unidad orgánica encargada de promover la integridad y ética institucional al interior de las entidades públicas.

A pesar de los esfuerzos realizados para la puesta en marcha de las recomendaciones señaladas, aún se está lejos de poder enfrentar el problema. Así, el en el año 2019, la representante de la coordinación nacional de las fiscalías especializadas en delitos de corrupción de funcionarios señaló que la región de Ancash es la que presenta mayor cantidad de investigaciones con 431 casos, y en la región Lambayeque se han realizado 201 investigaciones.

Según una publicación en El Peruano de 12 de agosto de 2021, la Contraloría General de la República señaló que, durante el año 2020, el Perú perdió aproximadamente 22 059 millones de soles a consecuencia de la corrupción e inconducta funcional, encontrándose la región Lambayeque como una de las regiones con mayor nivel de corrupción. (El Peruano 2021)

El caso de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, muchos funcionarios públicos, desde el año 2007 en adelante han sido acusados y condenados por delitos de corrupción. Asimismo, la Contraloría entre los años 2017 a 2020 emitió 12 informes de servicio de control posterior identificando responsabilidades administrativas y penales a funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

La Municipalidad Provincial de Chiclayo mediante Resolución de Alcaldía N° 1232-2019-MPCH/A de 4 de diciembre de 2019 creó la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción, y dispuso su implementación. Sin embargo, a la fecha dicha implementación no se ha producido.

La problemática descrita permite plantear el siguiente problema: ¿Cómo la falta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción influye en el cumplimiento del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y demás normas modificatorias por parte de los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

La investigación se justifica desde lo teórico en el dar cuenta de cómo el incumplimiento de la norma que dispone la implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción repercute negativamente en la lucha contra la corrupción en una entidad estatal. Desde lo práctico en la necesidad implementar la Oficina de Integridad Institucional con una propuesta de acciones preventivas, de investigación, y sanción a nivel del gobierno local con la finalidad de disminuir los actos de corrupción.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar de qué manera la falta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción influye en el cumplimiento del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS; por parte de los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo; y como objetivos específicos: Describir la situación actual de la gestión de integridad en la Municipalidad Provincial de Chiclayo; determinar el nivel de aplicación del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS por parte de los servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y elaborar una propuesta de implementación de la Oficina de Integridad.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite, proponemos algunas estudios previos y líneas teóricas sobre la que sustenta la investigación y la propuesta de solución al problema abordado.

En Argentina, Robla (2019) en su trabajo de investigación indicó que en la administración pública nacional - APN existe la necesidad de elaborar y aprobar lineamientos en materia de Integridad Pública Político-Institucional, donde se estipulen principios y buenas prácticas, que promuevan estándares generales, a fin de que la APN se organice y gestione en materia de integridad, entre otras tantas cuestiones. Asimismo, el autor plantea la creación de una Unidad o Departamento de Integridad Pública Político-Institucional que dependa directamente de Presidencia de la Nación o, en su defecto, de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación y una unidad de ética, transparencia e integridad pública en las estructuras organizacionales que dependan de las máximas autoridades, y cuyo responsable deberá articular de forma directa con la Unidad o Departamento de Integridad.

Chávez (2018) en su investigación de tipo cualitativo - descriptivo tuvo como objetivo general la formulación de un Plan de formación ética en la SUNAT en atención a las recomendaciones de OCDE, estableciendo que es posible desarrollar de manera continua y permanente formación ética en sus colaboradores, orientada a fortalecer la cultura de integridad en la SUNAT con la finalidad de prevenir los actos de corrupción. Las estrategias para combatirlos fue reforzar el marco ético normativo de los funcionarios públicos, dándose con ello relevancia a las normas para evitar conductas contrarias a la ética, es decir se siguió un enfoque normativo o de la obediencia; el cual no ha dado los resultados esperados, por lo que se plantea un enfoque diferente, es decir un enfoque de integridad, donde lo relevante son los valores de la función pública concretados en estrategias de prevención de los actos de corrupción.

En Perú, Castillo (2021) en su investigación aplicada que realizó, como una de sus conclusiones fue que la implementación de la oficina de integridad institucional coadyuvará a elevar el conocimiento ético de los servidores, el nivel de implementación de control interno; y elevar el nivel de rendición de cuentas y transparencia.

La corrupción, es un concepto polisémico; desde la administración pública, constituye el abuso del poder público encomendado, sea por selección, elección, nombramiento o designación, con la finalidad de conseguir beneficios particulares, pudiendo ser económicos o no, pero trasgrediendo el ordenamiento jurídico en perjuicio de los intereses públicos o interés general (Montoya Vivanco, 2015).

Transparencia Internacional (2020) lo define como el beneficio privado obtenido del abuso del poder encomendado, la cual fue criticada por Andersson y Heywood (2009) y Heywood (2017) por no considerar elementos éticos, sociales y políticos a diferencia de Sandoval Ballesteros (2016) que considera a la corrupción como un constructo general complejo con alcances sociales, institucionales y políticos. Siguiendo a Andersson y Anechiarico (2019), la corrupción son las acciones que afectan los valores de la buena administración, además de los actos en beneficio propio.

Asimismo, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) señala que la corrupción representa el mal uso del poder público o privado para lograr beneficios indebidos, económicos o no, o ventajas, sean de forma directa o indirecta por representantes públicos, privados o ciudadanos, vulnerando para ello principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales. (Anticorrupción, 2017).

Según la clasificación efectuada por la CAN tenemos la siguiente taxonomía: La gran corrupción y pequeña corrupción, la primera se da en altas esferas de los estados; también se suele llamar la captura del Estado o captura de políticas, ya que muchas veces se direcciona el campo político a fines privados. Así también, la pequeña corrupción o también llamada corrupción administrativa, se relaciona estrechamente con la ejecución de servicios públicos y se da en la relación entre los servidores civiles y la población ya sea para evadir multas, o para agilizar trámites, entre otros.

La corrupción activa y corrupción pasiva. Con relación a la corrupción activa, comprende los actos corruptos en los que se promete un pago, un provecho o beneficio, mientras que la corrupción pasiva engloba a todas aquellas situaciones en las cuales un servidor civil solicita la retribución de alguna forma de pago o ventaja.

El soborno, representa el acto ilícito en el que se entrega o recibe una ganancia a cambio del cumplimiento u omisión de las responsabilidades a las que está sujeta el cargo. Dicha ganancia puede estar dada por: favores sexuales, diversas promesas, disponibilidad de dinero, o transferencia de acciones. El fraude y malversación, comprende la sustracción y apropiación total o parcial de un bien ya sea público o privado, por parte del colaborador que labora en la entidad. La extorsión, la forma de coacción para incitar así a la cooperación del colaborador de la entidad. El abuso de funciones, representa el no acatamiento de las normas establecidas por parte de un servidor civil en el desarrollo de sus funciones con la finalidad de lograr beneficios para sí mismo o para terceros. El favoritismo y nepotismo, representa el favorecimiento ya sea a un grupo político, a familiares, entre otros; y las contribuciones políticas inapropiadas que resulta muy complejo diferenciar entre las contribuciones de acuerdo a ley y las indebidas que se efectúan a organizaciones o partidos políticos, ya que dichos aportes pueden darse como apoyo al partido que esta incrementado sus posibilidades de llegar al poder o pueden buscar influenciar de manera no legítima al momento de tomar decisiones políticas una vez que se encuentren en el poder.

Las limitaciones del enfoque normativo son evidentes frente a la complejidad del problema; por lo que es necesario, desde el enfoque de integridad, comprometer la actuación proactiva y ética de los involucrados en la administración pública con el objetivo de mitigar el problema (Lagos y Pliscoff,2020). Como dijera (Menzel, 2001), desde una gestión de la ética que aborde la corrupción como un fenómeno organizacional no sólo individual en la que los instrumentos de gestión son en esencia colectivos y organizacionales.

La integridad desde el ámbito organizacional está referida al establecimiento de pautas y principios determinados en leyes como son transparencia y legalidad, además de la regulación de cada oficina, en consecuencia, se puede señalar que la integridad es una herramienta de gestión de las entidades, distinto al control interno que busca brindar seguridad para que actividades organizacionales logren los objetivos y metas garantizando el cumplimiento del marco normativo con la finalidad de proteger los recursos públicos. Sin embargo, su distinción no significa exclusión sino más bien complementariedad entre ambos como elementos

importantes para la mejora de la gestión pública, conforme lo señala Portal (2016), en la medida que los funcionarios públicos interioricen que cada una de sus decisiones está sujeta a controles formales para evitar infracciones.

El enfoque de integridad como herramienta de gestión pública ha sido puesto en debate en diversos ámbitos académicos y acuerdos internacionales. La décimo octava Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, realizada en el año 2018 en la Antigua Guatemala, frente al problema de corrupción, abogó por un sistema de integridad que fortalezca el comportamiento honesto de los servidores públicos culminado en la aprobación de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, la cual contiene orientaciones para un comportamiento guiado por la ética, principios y valores; las que deben adaptarse a la realidad de las instituciones de cada país y a su entorno jurídico; siendo sus objetivos fomentar la integridad de los responsables y servidores públicos en todos sus niveles, actuando coherentemente, en conformidad con los principios y valores importantes de la ética del servicio público contribuyendo a la legitimación de la acción pública y al apoyo de la confianza en las entidades públicas; y se busque la forma de servir a los intereses generales. (CLAD, 2018)

Asimismo, la OCDE (2018) señala que la integridad es necesaria para lograr una gobernabilidad pública eficiente y eficaz, para la rendición de cuentas por sus resultados, así como para garantizar una formulación de políticas inclusiva y transparente, en la que se escuchen y tengan en cuenta las opiniones de los ciudadanos. La integridad contribuye al desarrollo de mercados competitivos que impulsan la innovación y el crecimiento lo que evita las prácticas corruptas en perjuicio del estado y la población. De igual modo, en el año 2019, asegura que los países de América Latina están gobernados por algunos grupos poderosos; pero se puede avanzar en la lucha contra la corrupción promoviendo el reconocimiento y fortalecimiento prioritariamente en materia de integridad; financiamiento político, meritocracia en el servicio civil, régimen de control y sobre todo un sistema de coordinación entre las entidades de gobierno y un trabajo en equipo de las diferentes estructuras de gobierno y actores de la sociedad, a fin de que los países dejen de ser gobiernos reactivos y sean estados proactivos con políticas de

integridad estables y preventivas. Lo señalado se afianza con estudios posteriores, como el desarrollado en México durante el año 2021, en el que destaca la necesidad de implementar una la Política Anticorrupción del Estado de México y Municipios en la que se incluya un eje sobre ética pública e integridad.

De igual manera, en un nuevo estudio la OCDE (2021) en el escenario de la crisis sanitaria actual, resalta como indicador de estudio la integridad en la esfera pública. El estudio indica que: luchar contra la desinformación, reforzar la representación y la participación de manera justa y transparente, y el fortalecimiento de la gobernanza deben ser prioridad para afrontar los desafíos mundiales aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías, por ser determinantes para consolidar la confianza y la transparencia y preservar la democracia.

La OCDE (2017, 2020) con la finalidad de implementar el sistema de integridad elaboró un manual que será la guía y orientación de los funcionarios, sumado a ello, debe tenerse en cuenta que la OCDE lo clasifica en tres pilares, cada uno contiene elementos, conforme se describe a continuación:

El primer pilar está referido al Sistema de Integridad coherente y completo, en el cual contiene 4 elementos: Primero está el Compromiso, expectativas de que los dirigentes políticos y administrativos sirvan al interés público, aplicando los más altos estándares en materia de integridad. Para lograr un compromiso de alto nivel se requiere: i) las expectativas en materia de integridad se codifiquen en marcos legislativos e institucionales; y ii) las herramientas e instrumentos permitan demostrar su compromiso personal con altos estándares en el desempeño de sus funciones oficiales.

Segundo están las Responsabilidades; implica que los funcionarios y servidores comprendan sus atribuciones y capacidades, en el sistema general concordante con el sistema de integridad. Tercero la Estrategia, las condiciones que se promuevan deben equilibrar cada vez más los enfoques basados en los valores con aquellos basados en las normas, con el fin de reducir los riesgos para la integridad e incrementar las conductas éticas. Y como cuarto elemento están las Normas, informan y guían el comportamiento de los funcionarios públicos en el desempeño de sus labores públicas.

El segundo pilar está referido a la Cultura de Integridad pública, en el que se considera: i) Sociedad, toda institución pública o privada y las personas que participe o intervenga en el sector público deben respetar las normas, principios y valores éticos y sociales; ii) Liderazgo, garantizar que las personas designadas para los puestos de liderazgo posean un perfil de integridad (personas con altos valores morales que cuenten con las habilidades para promoverlos) y apoyarlos en el ejercicio de sus funciones como líderes íntegros.

Asimismo, está iii) la Meritocracia, convocar a profesionales más calificados a quienes la corrupción quizás tiene menos; iv) Formación, proporcionar información, capacitación y orientación a los funcionarios públicos; v) Apertura, una cultura organizativa abierta significa que los empleados, gerentes y líderes pueden participar periódicamente en conversaciones con el objetivo de plantear preguntas, preocupaciones o ideas y prevenir la conducta indebida, el fraude o la corrupción.

El tercer pilar está referido a la Rendición de cuentas, que abarca: i) Gestión de riesgos, se centra en los aspectos de control interno y la preservación de la integridad y la lucha contra la corrupción en el sector público; ii) Sanción, pueden garantizar el cumplimiento y disuadir una conducta indebida. Si se ejecutan de manera justa, transparente y oportuna, pueden promover la confianza en el sistema de integridad pública del gobierno, fortalecer su legitimidad a lo largo del tiempo y ayudar a inculcar los valores de integridad en las personas, las organizaciones y la comunidad. Los funcionarios públicos suelen estar sujetos a tres tipos principales de responsabilidades legales: disciplinarias, penales y civiles.

Como punto iii) Supervisión, mediante respuestas adecuadas a las sugerencias de las unidades de supervisión; el trámite efectivo de los hechos denunciados y acusaciones, y la aplicación justa, equitativa de las leyes y reglamentación en toda la administración pública. iv) Participación, derecho a saber mediante la transparencia y el acceso a la información, así como la participación inclusiva y justa de las partes interesadas, los grupos de defensa (advocacy), los medios de comunicación y las organizaciones «vigías», son instrumentos fundamentales para nivelar el campo de juego y lograr decisiones públicas informadas.

Con la finalidad de implementar el modelo de integridad la Presidencia del Consejo de Ministros mediante Resolución Suprema N° 258-2016-PCM creó la Comisión Presidencial de Integridad; y el 4 de diciembre de 2016 emitió un informe en el que consideró como una de las medidas para promover la integridad, fortalecer la integridad y la ética en el sector público, y como mecanismo de seguimiento y promoción de la cultura de integridad la creación del sistema de integridad dentro del Poder Ejecutivo, teniendo como ente rector una Oficina de Integridad, y estaría conformada por los funcionarios encargados de la integridad en cada una de las institucionales del Poder Ejecutivo. Sobre este hito legal, se emitió el Decreto Legislativo N° 1327 con la finalidad de proteger al denunciante de actos de corrupción, promover la integridad y ética institucional, así como prevenir y sancionar la corrupción de igual modo mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS se creó la oficina de integridad institucional en todas las entidades públicas. Seguidamente, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la Política Nacional de Integridad y lucha frente a la corrupción con la finalidad de renovar el compromiso de eliminar la corrupción en todos los niveles de gobierno y se integren las acciones.

La OCDE (2019), como resultado de un estudio, planteó recomendaciones para formar un modelo de integridad desde sus cimientos, con una perspectiva sistémica encaminada a formar desde cada unidad de gestión pública una nueva cultura hacia la ética y la integridad en el Perú. A partir de la recomendación la Secretaría de Integridad Pública emitió la directiva N° 001-2019-PCM/SIP a fin de implementar la función integridad en todas las instituciones del estado, y con la directiva N° 002-2021-PCM/SIP busca fortalecer la cultura de integridad, a través de tres etapas: i) planificación, ii) desarrollo de los componentes de integridad, y iii) seguimiento.

Al respecto, en el estudio realizado por la OCDE (2021) destaca el papel crucial de los gobiernos regionales para incorporar la integridad como un aspecto dominante en todo el país, siendo solo 6 gobiernos regionales, a noviembre de 2020, en el que se incluye al Gobierno Regional de Lambayeque, que han nombrado al órgano o servidor encargado de la función de integridad,

III. METODOLOGÍA

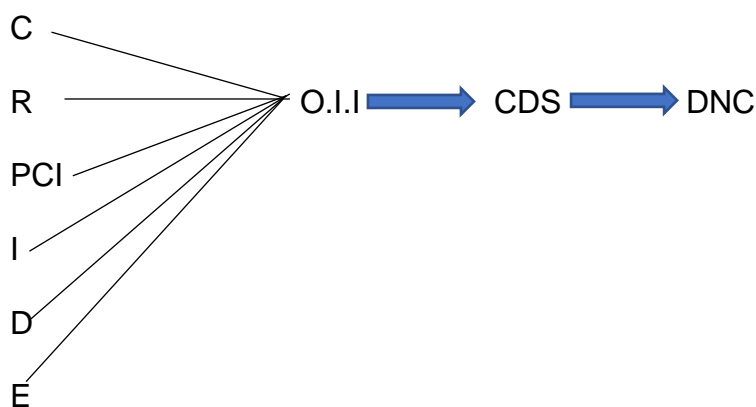
3.1. Tipo y diseño de la investigación

En el presente caso la investigación fue de tipo básica, puesto que se buscó ampliar y/o profundizar en el conocimiento que se tiene sobre las políticas de integridad existentes en nuestro país y explicar la necesidad de cumplir con la implementación de una oficina de Integridad en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. En ese sentido, el investigador hizo uso de información existente sobre los diversos hechos de la realidad y analizó datos existentes sobre el tema de estudio.

Asimismo, la investigación es de nivel descriptiva, propositiva puesto que se fundamentó en la carencia o vacío dentro de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, luego que se analizó la información obtenida, se realizó una propuesta que permita superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Este tipo de investigación ofrece la oportunidad de realizar predicciones en base a las propiedades y rasgos del problema analizado.

El diseño del estudio contempla dos partes, en la primera, se recolectó información que permitió describir la situación actual de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción, en la segunda parte, se identificó los elementos y su interrelación que permitieron elaborar una propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción, a fin de que disminuya la corrupción.

El diseño se presenta en el esquema siguiente:



Dónde:

C = Compromiso de la Alta Dirección

R = Mapa de riesgos y controles

PCI = Políticas de cumplimiento e integridad.

I = Inducción en integridad

D = Denuncias

E = Efectividad

OI = implementación de Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción.

CDS = Cumplimiento del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y sus modificatorias.

DNC = Disminución de Nivel de Corrupción.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Corrupción de servidores

Definición Conceptual

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción define a la corrupción como: “El mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales”.

Definición Operacional

La variable corrupción ha sido estructurada en 2 dimensiones: i) Uso indebido de poder, el cual a su vez está compuesta por 3 indicadores, y ii) Beneficios irregulares, conformada por 2 indicadores.

Variable 2: Implementación de la Oficina de Integridad Institucional

Definición conceptual

La Implementación de la Oficina de Integridad Institucional constituye el valor de contar con una persona o una unidad especializada y dedicada que sea responsable y responda por la implementación interna y la promoción de las leyes y políticas de integridad (OCDE, 2009; G20, 2017; INACAL, 2017).

Definición operacional

La variable Implementación de la Oficina de Integridad Institucional está constituida por 9 dimensiones: i) Compromiso de alta dirección, que contiene 2 indicadores, ii) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública, compuesta por un indicador, iii) Políticas de cumplimiento e integridad, contiene 5 indicadores, iv) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas, conformado por 2 indicadores, v) Acciones de control, constituida por 2 indicadores, vi) Comunicación y capacitación, conformada por 3 indicadores, vii) Canal de denuncias, contiene 2 indicadores, viii) Supervisión y monitoreo del modelo de integridad, conformador por un indicador y ix) Encargado del modelo de integridad, que contiene un indicador.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población en la presente investigación estuvo compuesta por información documental obtenida de diversas fuentes tales como: artículos, reportes informativos, informes emitidos por la Contraloría General de la República y el corpus iuris conformado por el Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y lineamientos emitidos por la Secretaría de Integridad de la Presidencia de Consejo de Ministros.

Asimismo, para el presente trabajo de investigación la población estuvo compuesta por servidores públicos con capacidad de decisión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la primera fase descriptiva, se utilizó dos técnicas: el análisis documental y la encuesta.

La encuesta permitió obtener información de los colaboradores del gobierno municipal de la provincia de Chiclayo, respecto a la situación actual de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción

El análisis documental es una acción intelectual que dio lugar a un documento elaborado por el autor de la investigación a partir de datos encontrados en diversas fuentes de información. (Hernández et al, 2010).

Para la aplicación de las técnicas se usaron dos instrumentos: el cuestionario y la guía de categorización. Después de realizar el diagnóstico se procedió a realizar la propuesta, usándose técnicas documentales que permitieron procesar información procedente de libros y revistas indexadas que abordaron el objeto de investigación.

3.5 Procedimientos

Para el desarrollo del trabajo de investigación, la directora de la Escuela de Posgrado de la universidad emitió una carta al burgomaestre del municipio provincial de Chiclayo solicitando la autorización para la realización de la investigación en la municipalidad; obtenida la autorización se aplicó el cuestionario a 45 servidores públicos con capacidad de decisión; y con la información brindada se realizó el análisis correspondiente, identificando las falencias existentes y generó una propuesta que permita la adecuada implementación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción y lograr el cumplimiento del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, y el modelo de integridad.

3.6 Métodos de análisis de datos

La información obtenida con los instrumentos de evaluación fue procesada en el paquete estadístico SPSS 25, y los datos se presentan en tablas, y se usaron estadígrafos descriptivos para analizar los datos.

3.7 Aspectos éticos

Respeto de Dignidad: a través de este principio se garantizó que la persona o colaborador considerado en el presente estudio, expresó de manera libre y voluntaria su decisión de intervenir en la investigación; luego de haber tomado conocimiento de los objetivos de la investigación, responsabilidades, derechos, y alternativas posibles.

Justicia: contempló el compromiso ético de tratar a todos conforme a lo que moralmente es correcto y apropiado, y se brindó a cada individuo lo que le corresponde.

Principio de información veraz: Se respetó el derecho de autor empleándose para ello el uso correcto de las Normas APA séptima edición, a fin de citar y referenciar los documentos encontrados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Conocimiento de la existencia Oficina de Integridad Institucional y lucha Contra la Corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	2	4.4	4.4
	No	43	95.6	95.6
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, respecto a tener conocimiento de la existencia de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 95.6% respondieron que no conocen, y solo 2 de los encuestados respondieron que sí, lo que equivale el 4.4%.

Tabla 2

Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la Corrupción en los documentos de gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	4	8.9	8.9
	No	41	91.1	91.1
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, 41 de ellos, respondieron que en los documentos de gestión no se encuentra contemplada la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción, lo que corresponde el 91.1% del total de los encuestados y solo 4 respondieron que sí conocen lo que representa el 8.9%

Tabla 3

Conocimiento de la designación de Oficial de Integridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	2	4.4	4.4
	No	43	95.6	95.6
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación

En la tabla se muestra que, respecto a tener conocimiento si la entidad cuenta con funcionario como Oficial de Integridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 95.6% respondieron que no conocen, y solo 2 de los encuestados respondieron que sí, lo que equivale el 4.4%.

Tabla 4

Código de conducta en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	20	44.4	44.4
	No	25	55.6	55.6
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, 25 indicaron que la municipalidad no cuenta con código de conducta y solo 20 indicaron que sí; las respuestas representan el 55.6% y el 44.6%, respectivamente.

Tabla 5*Reconocimiento a trabajadores por actuar de manera íntegra en sus funciones.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	5	11.1	11.1
	No	40	88.9	88.9
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, respecto a si se ha brindado algún reconocido públicamente a los trabajadores que han actuado de manera íntegra durante el desarrollo de sus funciones, solo 5 dijeron que sí; mientras que el 88.9%, lo que corresponde a 40 servidores con capacidad de decisión respondieron que no.

Tabla 6*Capacitación al personal que recién ingresa a laborar en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	8	17.8	17.8
	No	37	82.2	82.2
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, respecto a capacitación, inducción, talleres, sobre ética e integridad y funciones, de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 82.2% respondieron que no reciben capacitación, y solo 8 de los encuestados respondieron que sí, lo que equivale el 17.8%.

Tabla 7*Capacitación sobre Ética Pública y Prevención de conflictos en funcionarios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	31	68.9	68.9
	No	14	31.1	31.1
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, respecto a la capacitación sobre ética pública y prevención de conflictos en funcionarios; de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 68.9% respondieron que sí, y 14 de los encuestados respondieron que no, lo que equivale el 31.1%.

Tabla 8*Importancia de la ética en la integridad y la lucha contra la corrupción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	38	84.4	84.4
	No	7	15.6	15.6
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, 38 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que, Si es importante la ética en la integridad y la lucha contra la corrupción, al ser elemento estratégico fundamental el desarrollo de las actividades, lo que representa el 84.4%; y 7 encuestados respondieron que no, lo que corresponde al 15.6%.

Tabla 9*Instancias impulsan denuncias de corrupción hasta el término*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	24	53.3	53.3
	No	21	46.7	46.7
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación**

En la tabla se muestra que, 24 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que las instancias que reciben o tramitan denuncias de corrupción las impulsan hasta su término, lo que representa el 53.3%, pero el 46.7%, respondieron que NO, es decir 21 encuestados; ello refleja que no es mucha la diferencia entre las respuestas.

Tabla 10*Conocimiento sobre procedimientos específicos para tramitar denuncias por corrupción.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	29	64.4	64.4
	No	16	35.6	35.6
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, 29 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que la municipalidad Sí aplica procedimientos específicos para tramitar las denuncias que recibieren sobre actos de corrupción, lo que representa el 64.4% y el 35.6%, es decir 16 encuestados respondieron que No.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber obtenido los resultados, de la documentación e información obtenida; se prosigue a desarrollar la discusión, la cual se fundamenta en el objetivo general y específicos del estudio, por cuanto de la situación actual de la gestión de integridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo se pudo verificar que a pesar que existe una Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción desde el 4 de diciembre de 2019, no ha sido implementada hasta la fecha.

Además de ello, la municipalidad no tiene una propuesta de plan anticorrupción para ejecutarse, ni tampoco había designado al servidor con capacidad de decisión que ejercería como Oficial de Integridad; sino que recién, casi dos años después, se designó mediante Resolución de Alcaldía N° 769-2021-MPCH/A de 18 de agosto de 2021, a fin de que realice toda acción necesaria que garantice la implementación de la función de integridad.

Asimismo, los resultados logrados a través del cuestionario fueron comparados con los lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, contenidos en la directiva n.º 002-2021-PCM/SIP de fortalecimiento del enfoque y modelo de integridad pública, obteniéndose que:

Si bien poco más de la mitad de los servidores con capacidad de decisión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo conocen de las políticas de integridad que se aplican en la municipalidad, resulta necesario que emita lineamientos en materia de integridad donde se estipulen principios y buenas prácticas, tal como lo afirma, Robla (2019) en su trabajo de investigación donde indicó que en la administración pública nacional - APN existe la necesidad de elaborar y aprobar lineamientos en materia de Integridad Pública Político-Institucional, donde se estipulen principios y buenas prácticas, que promuevan estándares generales, a fin de que la APN se organice y gestione en materia de integridad, entre otras tantas cuestiones.

Otro hecho sobre la realidad del modelo de integridad es el desconocimiento de la creación de la Oficina de integridad institucional y de lucha contra la corrupción, la misma que existe desde 2019, y quizás por la falta de designación del Oficial de Integridad es que no se haya impulsado el modelo de integridad; sumado a ello es que la Oficina de Integridad no figura dentro de la estructura orgánica de la

municipalidad, y tampoco en sus documentos de gestión, dificultando con ello la difusión, implantación e implementación de la Oficina de Integridad.

Al respecto, resulta necesaria la inclusión como unidad orgánica dentro de sus documentos de gestión como es el ROF, PEI; conforme lo señaló Robla (2019) en su trabajo de investigación al plantear la creación de una Unidad o Departamento de Integridad Pública Político-Institucional que dependa directamente de Presidencia de la Nación o, en su defecto, de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación y una unidad de ética, transparencia e integridad pública en las estructuras organizacionales

La creación de la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción en los documentos de gestión de la municipalidad, permitirá que se asigne presupuesto como unidad orgánica y se dote de capacidad logística y operativa (personal); garantizando con ello su implementación a fin de que puedan realizar sus labores y funciones para que en la municipalidad se aplique totalmente el modelo de integridad y sobre todo se fortalezca.

Asimismo, que la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción figure dentro de la estructura orgánica permitirá que la ciudadanía se involucre y contribuya a fortalecer la integridad dentro de la municipalidad; y conozca que el fortalecimiento está a cargo de un funcionario o servidor público denominado Oficial de Integridad; y ello es importante, por cuanto está referido al primer componente que es el Compromiso de la Alta Dirección; el cual forma parte del primer pilar del sistema de integridad coherente y completo conforme a lo establecido por la OCDE (2017, 2020), donde el primer elemento del citado pilar es el compromiso, referido a las expectativas de que los dirigentes políticos y administrativos sirvan al interés público, aplicando los más altos estándares en materia de integridad.

De los resultados del cuestionario y del análisis documental se pudo inferir que la entidad aún no ha desarrollado el componente de gestión de riesgos, que permita identificar evaluar, pero sobre todo mitigar las actividades o procesos que los generen y se afecte la integridad pública, poniéndose énfasis a los procesos referidos a la contratación pública, contratación de personal y/o designación de

funcionarios (cumplan el perfil), la atención oportuna de transparencia y acceso a la información pública.

Asimismo, el componente Políticas de integridad, no está muy desarrollado por cuanto el código de conducta no es de conocimiento de todos los servidores públicos con capacidad de decisión, y si bien tiene código de ética, su emisión es mucho anterior al código de conducta, no estando actualizado según las políticas de integridad y normativa de SERVIR; además, no existe acciones para incentivar y reconocer a los trabajadores que realizan sus labores y funciones con integridad, siendo necesario a fin de motivar y reforzar las conductas probas e íntegras en servicio de la población; conforme lo señala Portal (2016), al indicar que se evitarán infracciones en la medida que los funcionarios públicos interioricen que cada una de sus decisiones está sujeta a controles formales.

Otra situación relevante es la contratación de personal, siendo que en algunos casos se contrató y/o designó a servidores que no cumplían con el perfil establecido en los documentos de gestión y en otros casos por tener un vínculo cercano con funcionarios, afectándose con ello la meritocracia como parte del modelo de integridad; sumado a ello, resulta necesario que al personal que recién ingresa debería capacitarlo en temas de ética e integridad y de funciones referidas a la naturaleza del cargo.

La contratación de personal guarda relación con el elemento denominado meritocracia que forma parte del segundo pilar referido a la cultura de integridad pública conforme a lo establecido por la OCDE (2017, 2020), en donde indica que el convocar a profesionales más calificados es posible que la corrupción quizás los tiene menos.

De la misma manera resulta importante para el fortalecimiento de la integridad en la municipalidad, que se brinde capacitación permanente a todos los servidores, en temas referidos a ética, integridad; de igual manera promover y difundir la participación en las capacitaciones gratuitas que pudiesen realizar otras entidades estatales como es el caso de Servir y Contraloría General de la República, sobre todo si 55.6% de los servidores con capacidad de decisión encuestados refirieron que si conocen que otros órganos públicos difunden capacitaciones en materia de

ética y otros; ello se ve reforzado en la investigación realizada Chávez (2018) donde indica que es posible desarrollar de manera continua y permanente formación ética en sus colaboradores, orientada a fortalecer la cultura de integridad en la SUNAT con la finalidad de prevenir los actos de corrupción; y también en la investigación que realizó Castillo (2021) siendo una de sus conclusiones que la implementación de la oficina de integridad institucional coadyuvará a elevar el conocimiento ético de los servidores.

La capacitación o formación forma parte del segundo pilar referido a la cultura de integridad pública conforme a lo establecido por la OCDE (2017, 2020), donde el cuarto elemento del citado pilar es formación, referido a proporcionar información, capacitación y orientación a los funcionarios públicos.

Respecto a la transparencia que comprende la datos abiertos y rendición de cuentas, se verificó que la página web de la municipalidad no ha cumplido con registrar y/o actualizar los datos que se requieren como son las declaraciones juradas de bienes y rentas, así como declaración jurada de conflicto de intereses; siendo en el caso de este último que se considere un link que redireccione a la página de Contraloría General de la República a fin de que se pueda tener acceso. No obstante que la responsabilidad de presentación de las declaraciones juradas recae en los propios funcionarios, no excluye que la entidad pueda hacer seguimiento del cumplimiento de la presentación, por cuanto si bien, la gran mayoría de funcionarios saben que deben presentarlas ante la autoridad competente, algunos no han cumplido o lo realizan de manera extemporánea; tampoco se tiene actualizada el registro de visitas en línea; la importancia en desarrollo de la transparencia y rendición de cuentas encuentra también sustento en la investigación que realizó Castillo (2021) siendo una de sus conclusiones que la implementación de la oficina de integridad institucional coadyuvará a elevar el nivel de rendición de cuentas y transparencia.

La falta de aplicabilidad de sanciones permite que los servidores estén más propensos a los actos irregulares incluso a los actos de corrupción por lo que resulta necesario que se mejore y fortalezca la capacidad sancionadora de la municipalidad a fin de que puedan actuar y ejecutar sanciones de manera oportuna, que las sanciones sean publicadas para conocimiento de los servidores y también de la

ciudadanía a fin de que confíen en sus autoridades; al respecto la sanción, es el segundo elemento del tercer pilar referido a la rendición de cuentas conforme a lo establecido por la OCDE (2017, 2020), donde precisa que puede garantizar el cumplimiento y disuadir una conducta indebida.

Si la población retoma la credibilidad en sus autoridades tendrá confianza de que investigarán de manera objetiva los hechos que pudiesen denunciar y habrá una sanción para los responsables, por lo que resulta necesario que se refuercen los mecanismos de protección a los denunciantes, ello funcionará también si los denunciantes son servidores de la municipalidad porque tendrán la seguridad de que su identidad estará protegida, reservada y que no serán objeto de alguna represalia por parte del denunciado, para ello resulta necesario que las denuncias conforme al modelo de integridad sean atendidas por la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción.

En base a los resultados, se establece que la municipalidad provincial de Chiclayo no ha implementado el modelo de integridad pública, si bien desarrolla algunas acciones relacionadas con la integridad, ésta no forma parte de un plan de anticorrupción, por lo que es necesario que se diseñe un plan que permitirá implementar y fortalecer la cultura de integridad en la municipalidad y con ello minimizar los actos de corrupción, el cual deberá contener y desarrollar los nueve componentes del modelo de integridad.

Para poner en marcha el modelo de integridad es necesario que la Alcaldía como Alta Dirección muestre su compromiso para la implementación de la integridad, para ello también la Gerencia Municipal debe comprometerse y es a través del Oficial de Integridad quien será el responsable de trabajar coordinadamente con los funcionarios y servidores públicos de todas las gerencias y subgerencias de la municipalidad para el desarrollo de los componentes del modelo de integridad, donde la población también contribuirá con la implementación, sea como persona natural o como persona jurídica, teniendo en cuenta lo recomendado por el OCDE (2017c) en el enfoque de gestión de la integridad pública.

En consecuencia, el modelo de integridad conlleva a un enfoque sistémico donde los documentos o instrumentos de manera individual no tendrían efecto por sí solos, sino que la gestión de integridad depende de las sinergias entre los instrumentos, por cuanto el efecto conjunto será significativo respecto a la suma de efectos individuales conforme lo indicado por el OCDE en el 2009; donde se involucren los tres pilares con sus respectivos elementos:

El primer pilar está referido al Sistema de Integridad coherente y completo, en el cual contiene 4 elementos: Primero está el Compromiso, expectativas de que los dirigentes políticos y administrativos sirvan al interés público, Segundo están las Responsabilidades; implica que los funcionarios y servidores comprendan sus atribuciones y capacidades, Tercero la Estrategia, equilibrar cada vez más los enfoques basados en los valores con aquellos basados en las normas, y como cuarto elemento están las Normas, informan y guían el comportamiento de los funcionarios públicos en el desempeño de sus labores públicas.

El segundo pilar está referido a la Cultura de Integridad pública, en el que se considera: i) Sociedad, toda institución pública o privada y las personas que participe o intervenga en el sector público deben respetar las normas, principios y valores éticos y sociales; ii) Liderazgo, garantizar que las personas designadas para los puestos de liderazgo posean un perfil de integridad.

Asimismo, está iii) la Meritocracia, convocar a profesionales más calificados a quienes la corrupción quizás tiene menos; iv) Formación, proporcionar información, capacitación y orientación a los funcionarios públicos; v) Apertura, una cultura organizativa abierta donde se participe periódicamente en conversaciones con el objetivo de prevenir la conducta indebida, el fraude o la corrupción.

El tercer pilar está referido a la Rendición de cuentas, que abarca: i) Gestión de riesgos, se centra en los aspectos de control interno y la preservación de la integridad y la lucha contra la corrupción en el sector público; ii) Sanción, pueden garantizar el cumplimiento y disuadir una conducta indebida, iii) Supervisión, mediante respuestas adecuadas a las sugerencias de las unidades de supervisión; iv) Participación, derecho a saber mediante la transparencia y el acceso a la información.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que a pesar que existe la Oficina de Integridad Institucional y de lucha contra la corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, desde 2019, la falta de implementación (física y recursos logísticos y recursos humanos) ocasiona que no sea de conocimiento de la mayoría de los servidores de la entidad y que los actos de corrupción disminuyan; que si bien hay algunas acciones que están relacionadas con integridad, debido a la obligatoriedad de la normativa, no han sido elaboradas y/o complementadas de manera coordinada con las áreas y en concordancia con el modelo de integridad.
2. El modelo de integridad que asumirán las entidades del Estado, incluida la municipalidad provincial de Chiclayo se encuentra establecido en la directiva N° 002-2021-PCM/SIP, tiene 9 componentes que están referidos: a) componente de la Alta Dirección, b) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública, c) Políticas de cumplimiento e integridad, d) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas, e) Controles interno, externo y auditoría, f) Comunicación y capacitación, g) Canal de denuncias, h)Supervisión y monitoreo del modelo de integridad e i) Encargado del modelo de integridad.
3. Se validó el modelo de integridad para la Municipalidad Provincial de Chiclayo por medio del método de juicio de expertos, siendo el esquema gráfico y propiamente la propuesta que contiene el desarrollo de los componentes y subcomponentes aplicables para la municipalidad, lo que validaron con una calificación de muy adecuado, por lo que se sugiere su aplicación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chiclayo disponer la ejecución del presente estudio y poner de conocimiento al Oficial de Integridad Institucional, por cuanto podría ser una herramienta o insumo importante para mejorar la implementación de la Oficina de Integridad y fortalecer el modelo de integridad pública.
2. A todos los funcionarios y servidores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo recomendamos que para la correcta implementación del modelo de integridad, se requiere compromiso real y serio, liderazgo, sensibilización y capacitación, debiendo para ello actuar de manera proba y ética y con ello lograr el fortalecimiento del modelo y la disminución de los actos de corrupción
3. A la ciudadanía que debe contribuir con el fortalecimiento del modelo de integridad, denunciando los hechos irregulares y actos de corrupción, haciendo uso de los canales de denuncia y mecanismos de protección al denunciante que establezca la Municipalidad.

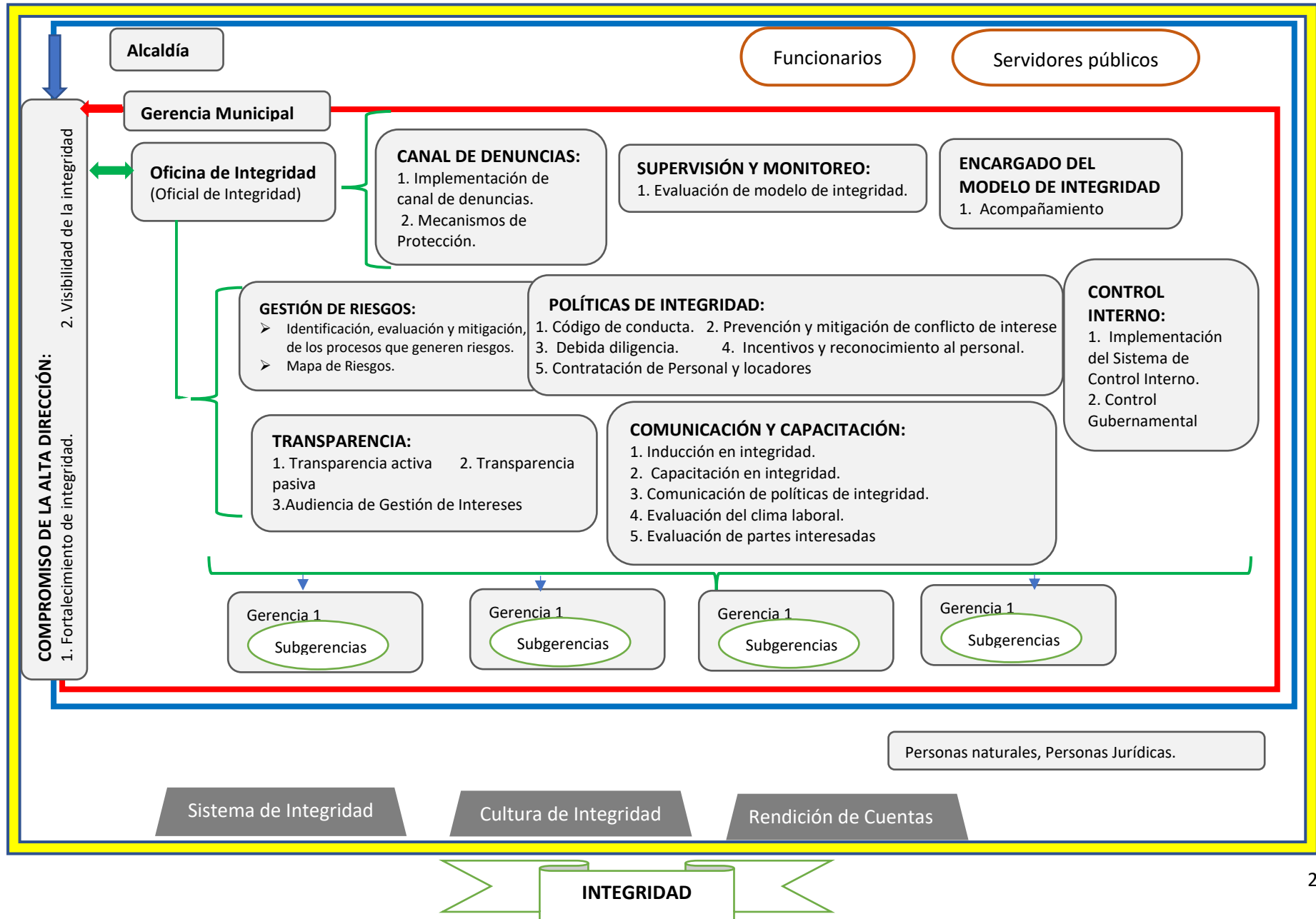
VIII. PROPUESTA

La investigación realizada conlleva a la elaboración de una propuesta la cual tiene por objetivo general: Impulsar estrategias orientadas a la implementación del Plan de Integridad y Lucha contra la corrupción; así como, del Modelo de Integridad en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Asimismo, la propuesta considera los componentes establecidos en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, y son:

- Compromiso de la Alta Dirección: Las condiciones necesarias para fortalecer la cultura de integridad, crear y fortalecer el órgano que ejerce la función de integridad e incorporarlo en sus documentos de gestión.
- Gestión de riesgos que afecten la integridad pública: Identificar, evaluar y mitigar situaciones que podrían ocasionar actos que afecten el cumplimiento de objetivos asociados a la integridad y lucha contra la corrupción.
- Políticas de integridad: Establecer estándares de cumplimiento y responsabilidad como parte de la estrategia y política nacional de integridad y lucha contra la corrupción.
- Transparencia: Dar cumplimiento a la normativa de transparencia y acceso a la información pública.
- Controles interno, externo y auditoría: Implementar el sistema de control interno
- Comunicación y capacitación: Fortalecer el aspecto ético de los servidores, a través de inducción y capacitación sobre integridad para los nuevos servidores, y para los que ya labora en la entidad, y actividades de difusión a la ciudadanía.
- Canal de denuncias: Correcta gestión y seguimiento de las denuncias por actos de corrupción, y otorgamiento de mecanismos de protección al denunciante.
- Supervisión y monitoreo del modelo de integridad: Registrar en el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, y robustecer el estándar de integridad y la capacidad de prevención frente a la corrupción.
- Encargado del modelo de integridad: Responsable de articular los componentes del modelo de integridad; acompañando y orientando de manera adecuada y oportuna a las diferentes áreas de la entidad.

MODELO DE INTEGRIDAD



REFERENCIAS

Anticorrupción, C. de A. N. (2017). *Política Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción*.

(OCDE), O. para la C. y el D. E. (2017). *Recomendación de la OCDE sobre integridad pública*. Vol. 19 Nú, 1-16.

<https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>

Bautista Delgado, O. D. (2015). *Ética pública frente a la corrupción*.

CAF. (2019). *Claves para prevenir la corrupción*.

https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1503/RED_2019_Resumen_ejecutivo.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Chávez, G., & Vieira, C. (2018). Propuesta de formación ética para la Sunat en el marco de las recomendaciones de la OCDE. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*, 81.

CLAD. (2018). *Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública*. 11.

Congreso de la República del Perú. (2021) 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. Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-estrategia-de-integridad-del-decreto-supremo-n-180-2021-pcm-2020163-1>

Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. (2021) Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueban directiva “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-n-002-2021-pcmsip-lineamientos-para-resolucion-no-002-2021-pcmsip-1968124-1>

Contraloría General de la República. (2021) Resolución de Contraloría N° 162-2021-CG, 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.

<https://elperuano.pe/NormasElperuano/2021/08/13/1981693-1/1981693-1.htm>

Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. (2019) Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueban directiva “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-directiva-lineamientos-para-la-implementacion-de-l-resolucion-n-001-2019-pcmsip-1792651-5>

Contraloría General de la República. (2019) Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, DIRECTIVA N° 006 -2019-CG/INTEG que aprueba la implementación del sistema de control interno en las entidades del estado

<https://elperuano.pe/NormasElperuano/2019/05/17/1770118-1/1770118-1.htm>

Congreso de la Republica del Perú. (2018) Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción Diario Oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-int-decreto-supremo-n-042-2018-pcm-1639860-1>

Congreso de la Republica del Perú. (2018) Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-integridad-y-decreto-supremo-n-044-2018-pcm-1641357-2>

Congreso de la Republica del Perú. (2017) Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Diario Oficial El Peruano

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-nacional-de-integrid-decreto-supremo-n-092-2017-pcm-1565307-1>

Congreso de la Republica del Perú. (2017). 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, Diario oficial El Peruano.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-establece-medidas-de-proteccion-para-decreto-legislativo-n-1327-1471010-6>

Congreso de la Republica del Perú. (2017). Decreto Supremo N° 010-2017.JUS, aprueban 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. Diario oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-reglamento-del-decreto-legislativo-n-1327-que-esta-decreto-supremo-n-010-2017-jus-1509249-1>

Continental, U. (s. f.). *La integridad y la ética en la gestión pública*.

Cotidiano, E., Manuel, J., & Martínez, P. (2016). Control interno e integridad: elementos necesarios para la gobernanza pública. *El Cotidiano*, 198, 7-13.

Devrim, D., & Miranda, M. (2021). *Género y Anticorrupción en América Latina y el Caribe*.

Dibos, B. B. (2011). *Buenas Prácticas en Gestión Pública: Sistemas de Gestión Interna*.

Grupo, E., Anticorrupción, T., & Pr, B. (s. f.). *Principios del g20 para promover la integridad en la contratación pública*. 1-3.

Internationale, I. I. S. A. R. (1949). Revue Internationale Des Sciences Administratives. *Progress in Public Administration*, 15(3), 583-584. <https://doi.org/10.1177/002085234901500312>

John, S., & Thomson, S. (2003). Lobbying in the 21st century. En *Journal of Public Affairs* (Vol. 3, Número 1). <https://doi.org/10.1002/pa.127>

León et al, R. (2019). Integridad y ética en la funsión pública. En *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Martínez Fernández, J. (2017). Medidas de transparencia como antídoto contra la corrupción en la contratación pública. *Revista jurídica de Castilla y León*, 41, 1-46.

- Montoya Vivanco, Y. (2015). Manual sobre delitos contra la administración pública. Manual sobre delitos contra la administración pública, 1, 76. <http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2016/04/Manual-sobre-Delitos-contra-la-Administración-Pública.pdf>
- Ministros, S. de I. P.-P. del C. de. (2021). *Integridad Pública: Guía de conceptos y aplicaciones. 1ra edición.*
- OCDE. (s. f.). *Examen de l'OCDE du cadre d'intégrité dans le secteur public en Tunisie.*
- OECD (2009). Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation. [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=GOV/PGC/GF\(2009\)1.*](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=GOV/PGC/GF(2009)1.*)
- OCDE. (2017a). *Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia.*
- OCDE. (2017b). Panorama des administrations publiques 2017. En *Panorama.* <http://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-2017-highlights-en.pdf>
- OCDE (2017c). Recommendation on Public Integrity. <http://www.oecd.org/gov/ethics/Recommendation-Public-Integrity.pdf>.
- OCDE. (2018a). *Contra la captura de políticas públicas.* https://www.oecd-ilibrary.org/governance/contra-la-captura-de-politicas-publicas_9789264306769-es
- OCDE. (2018b). Integridad para el buen gobierno en América Latina y el Caribe - De los compromisos a la acción. En *Integridad para el buen gobierno en América Latina y el Caribe.* <https://doi.org/10.1787/9789264307339-es>
- OCDE. (2018c). *La integridad pública desde una perspectiva conductual.* https://www.oecd-ilibrary.org/governance/la-integridad-publica-desde-una-perspectiva-conductual_9789264306745-es
- OCDE. (2019a). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019 De Gobiernos reactivos a Estados proactivos.* 127.
- OCDE. (2019b). *Las Oficinas de Integridad Institucional en el Perú: Hacia la*

- Implementación de un Sistema de Integridad.* 56.
<http://www.oecd.org/gov/ethics/oficinas-integridad-institucional-Peru.pdf>
- OCDE. (2020). Manual de la OCDE sobre Integridad Pública. En *Manual de la OCDE sobre Integridad Pública*. <https://doi.org/10.1787/8a2fac21-es>
- OCDE. (2021). *Panorama des administrations publiques 2021*. https://www.oecd-ilibrary.org/governance/panorama-des-administrations-publiques-2021_9556b25a-fr
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Estudio de la OCDE sobre la integridad en México*.
<https://www.oecd.org/gov/ethics/estudio-integridad-mexico-aspectos-claves.pdf>
- Rotta, S. (2021). *Plan nacional anticorrupción 2021 : viejas estructuras y nuevos riesgos*. 1-29.
<https://www.cies.org.pe/es/investigaciones/elecciones-generales-2021/plan-nacional-anticorrupcion-2021-viejas-estructuras-y>
- União, C.-G. da, & República, P. da. (2013). *Manual de Integridade Pública e Fortalecimento da Gestao: orientações para o gestor municipal*.
<http://www.cgu.gov.br/publicacoes/ManualIntegridade/index.asp>
- Valencia-Tello, D. C. (2020). El fomento a una cultura de integridad en la administración pública colombiana. *Revista Jurídica Piélagus*, 19(1), 84-104.
<https://doi.org/10.25054/16576799.2408>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Corrupción de funcionarios	La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción define a la corrupción como: “El mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales”.	La corrupción constituye un problema público, ya que afecta directamente la organización y las funciones de la administración pública y, por ende, del gobierno, utilizando el poder público para el beneficio privado. (Acemoglu, Simon, Robinson 2005).	Uso indebido del poder	Favoritismo	No hay escala de medición
				Nepotismo	
				Abuso de Funciones	
				Aceptación de dádivas	
		Beneficios Irregulares	Fraude y Malversación		
Implementación de una Oficina de Integridad	Valor de contar con una persona o una unidad especializada y dedicada que sea responsable y responda por la implementación interna y la promoción	Conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en una entidad, se materializa	Compromiso de Alta dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	Por la naturaleza de la variable solo se aplicará el cuestionario y los datos serán presentados en tablas de tabulación
				Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	
			Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	Mapa de riesgos y controles	
				Código de conducta	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	de las leyes y políticas de integridad (OCDE, 2009; G20, 2017; INACAL, 2017).	a través de la creación de una oficina de integridad, teniendo como funciones principales: - La articulación y monitoreo respecto de todos los elementos del modelo. - La promoción de la ética e integridad, gestión de riesgos, supervisión, monitoreo del control interno.	Políticas de cumplimiento e integridad	Prevención y mitigación de conflicto de intereses Debida diligencia Incentivos y reconocimientos al personal Acciones de integridad y lucha contra la corrupción	usando totales y porcentajes.
			Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Activa Pasiva	
			Acciones de Control	Interno Externo	
			Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos Capacitación permanente Comunicación de políticas de integridad	
			Canal de denuncias	Implementación Mecanismos de protección al denunciante	
			Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Efectividad de los componentes	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Instrumento de recolección



GESTIÓN DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO. -ENCUESTA-

El presente cuestionario tiene como fin recolectar la información necesaria para la realización de una investigación sobre integridad institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

CONFIDENCIALIDAD

La información será tratada con toda reserva y para fines académicos investigatorio

SEXO: Femenino (____) Masculino (____) EDAD: FECHA:.....

En cada una de las preguntas que se presentan a continuación deberá seleccionar entre las alternativas si o no, que considere como respuesta; para lo cual deberá consignar un aspa o equis "X"

PREGUNTAS	RESPUESTA	
	SI	NO
1. ¿Conoce usted cuáles son las políticas de integridad que se aplican en la institución?		
2. ¿Conoce usted cuales son los objetivos institucionales?		
3. ¿Conoce si existe actualmente una Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?		
4. ¿En sus documentos de gestión se encuentra contemplada la oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción?		
5. ¿Conoce que la entidad a la fecha cuenta con un funcionario como Oficial de la Integridad de la Municipalidad Provincial de Chiclayo para la promoción, proyección y seguimiento de disposiciones para implementar la función de integridad?		
6. ¿La Municipalidad Provincial de Chiclayo cuenta con código de conducta?		
7. Se ha brindado algún reconocimiento públicamente a los trabajadores que han actuado de manera íntegra durante el desarrollo de sus funciones		
8. Al personal que recién ingresa a laborar a la Municipalidad Provincial de Chiclayo se le brinda cursos, talleres de inducción		

referidos a la ética e integridad y a las funciones que requiere el cargo.		
9. ¿Existe oficina encargada de realizar la función de supervisión y monitoreo de cumplimiento del modelo de integridad?		
10. Tiene conocimiento si durante el año 2020 y 2021 se contrató en la Municipalidad Provincial de Chiclayo a familiares y/o allegados de funcionarios, bajo cualquier régimen laboral y/o contractual		
11. En alguna oportunidad ha presenciado o ha tomado conocimiento si algún servidor ha recibido dádiva para cumplir con la atención de algún trámite o solicitud.		
12. ¿Durante el año 2020 y 2021 se ha designado servidores públicos que no cumplan con el perfil requerido para el ejercicio de sus funciones?		
13. ¿Existen normas legales específicas de prevención de conflictos de intereses, destinadas a aplicarse en los procesos de ingreso a los cargos públicos? (Como por ejemplo incompatibilidades de ingreso)		
14. ¿Existen normas legales específicas de prevención de conflictos de intereses destinadas a aplicarse a los funcionarios durante el ejercicio de sus cargos públicos?		
15. ¿Existen normas legales de prevención de conflictos de intereses destinadas a aplicarse a ex funcionarios luego del ejercicio de sus cargos públicos?		
16. ¿Asigna la legislación la responsabilidad de prevenir conflictos de intereses a órganos públicos internos de la Administración?		
17. ¿Existen órganos superiores de control cuyas funciones comprenden el combate a los conflictos de intereses en la Administración?		
18. Los órganos internos de los órganos públicos aplican mecanismos preventivos de conflictos de intereses (el concepto de mecanismos preventivos puede ilustrarse a través de, por ejemplo, el control de inhabilidades de ingreso, las auditorías preventivas, el análisis de riesgo de infracción legal; todos los cuales se caracterizan por consistir en procedimientos y sistemas de naturaleza preventiva)		
19. Los órganos internos de los organismos públicos aplican mecanismos de detección o chequeo de conflictos de intereses (solo para ilustrar, se consideran este tipo de mecanismos, las auditorías o exámenes para detectar relaciones de parentesco; revisión de bases de datos de personal; revisión contable de cuentas financieras; y otras)		
20. Los organismos públicos aplican mecanismos de investigación administrativa interna para determinar la responsabilidad de funcionarios por incurrir en conflictos de intereses (tipos de estos mecanismos pueden considerarse las investigaciones administrativas; los sumarios; los procesos disciplinarios)		
21. Los órganos competentes aplican sanciones administrativas contra los funcionarios infractores de las normas sobre conflictos de intereses, una vez verificada su responsabilidad.		
22. Los órganos públicos ejecutan programas/planes /cursos de capacitación sobre ética pública y prevención de conflictos de interés dirigidos a los funcionarios y autoridades		
23. Los órganos públicos ejecutan programas de difusión sobre ética pública y derechos de los ciudadanos dirigidos a la ciudadanía.		

24. Las sanciones son aplicadas en la totalidad de los casos de infracción verificados (considere la existencia de fueros, exenciones de responsabilidad especiales, inmunidades para determinados funcionarios u otros medios para la no aplicación de las sanciones, así como impunidades de hecho).		
25. Los órganos públicos internos responsables de la prevención, detección, investigación y sanción en materia de conflictos de intereses, actúan coordinadamente para cumplir sus propósitos		
26. Los órganos de control superior aplican sus atribuciones en materia de conflictos de intereses.		
27. ¿Conoce si la entidad ha iniciado procesos de investigación administrativa sobre conflictos de intereses durante el año 2021?		
28. ¿Considera importante que la entidad valore como un elemento estratégico fundamental el desarrollo de la ética, integridad y la lucha contra la corrupción el modo en el que realizamos nuestras actividades?		
29. ¿Ha percibido en su relación con la entidad, algún comportamiento inadecuado por parte algún servidor o funcionario público?		
30. ¿Conoce que los funcionarios públicos tienen la obligación de presentar declaraciones de ingresos, bienes y rentas?		
31. ¿Conoce que los servidores públicos tienen la obligación de presentar declaraciones juradas de intereses (contiene información de los vínculos familiares, políticos, económicos, comerciales e institucionales de los funcionarios que manejan los bienes y recursos públicos)?		
32. ¿Sabía que existe la obligación legal de que los funcionarios públicos deben declarar el patrimonio que poseen al momento de ingresar, periodicidad anual en el cargo y al momento de egresar de los cargos públicos?		
33. Los servidores públicos aplican procedimientos de apoyo para ayudar a los funcionarios públicos a cumplir con su obligación de presentar la declaración (son procedimientos de este tipo la orientación, la capacitación, la información)		
34. Las declaraciones de ingresos, bienes y rentas son sometidas a procedimientos de verificación de veracidad por unidades u órganos públicos responsables.		
35. Las declaraciones de ingresos, bienes y rentas son públicas o puestas a disposición del público por medios accesibles a la ciudadanía.		
36. ¿Sabe qué si en el ejercicio de sus funciones tomase conocimiento de actos corrupción cometidos por servidores públicos y funcionarios tiene la obligación de denunciarlos?		
37. ¿Sabe qué si realiza alguna denuncia por hechos de corrupción cometidos por los servidores y/o funcionarios públicos, el ordenamiento jurídico le brinda protección.		
38. ¿Está establecida la obligación de denunciar los actos de corrupción de que tomaran conocimiento en el ejercicio de sus funciones como una norma obligatoria para todos los funcionarios públicos?		
39. ¿Se encuentran legalmente establecidas sanciones para los servidores y funcionarios que no denuncien actos de corrupción?		

40. Las instancias que reciben o tramitan denuncias de corrupción las impulsan hasta su término dentro del ámbito de sus responsabilidades		
41. Los órganos públicos aplican procedimientos específicos para tramitar las denuncias que recibieren sobre actos de corrupción		
42. Los funcionarios y/o servidores encargados de recibir denuncias son capacitados para el ejercicio de sus funciones.		
43. Los órganos públicos cuentan con herramientas y procedimientos para proteger a los denunciantes de buena fe de actos de corrupción (ejemplos: líneas telefónicas confidenciales, garantías de protección de identidad, recepción anónima de denuncias, fuero, otras)		
44. Cuando se aplican los procedimientos de denuncia de actos de corrupción, los denunciantes no sufren represalias por este hecho.		

45. ¿Cuál es el número de cursos de capacitación que ha recibido durante el año 2021 respecto:

Ética

Conflictos de intereses

Delitos contra la administración pública o de corrupción de funcionarios

Anexo 3: Autorización de aplicación del instrumento



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chiclayo, 15 de Octubre del 2021.

OFICIO N° 643 -2021-MPCH-G.RR.HH.

Señora Dra.
MERCEDES COLLAZOS ALARCÓN.
Jefe de la Unidad de la Escuela de Posgrado.
Universidad César Vallejo.

Presente.-

REF. : Carta S/N° - Reg. N° 460871-2021-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que el estudiante de la Maestría en Gestión Pública Sr. **GIANCARLO OLIVERA OTOYA** realice su trabajo de investigación denominado **"Gestión de Integridad Institucional para la lucha contra la Corrupción en la Municipalidad Provincial de Chiclayo"**; al respecto debo indicarle que esta Gerencia de Recursos Humanos, solo autoriza la aplicación de encuestas con la finalidad de que los estudiantes realicen sus trabajos de investigación.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

Cc.
Archivo.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
ochocho
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

Anexo 4: Principales resultados de aplicación de cuestionario

Tabla 1

Conocimiento sobre políticas de integridad que se aplican en la Municipalidad Provincial de Chiclayo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	25	55.6	55.6
	No	20	44.4	44.4
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, 25 de ellos tienen conocimiento de las políticas de integridad que se aplican en la municipalidad, lo cual representa el 55.6%, siendo que el resto del porcentaje, es decir el 44.4% no conocen de las políticas de integridad.

Tabla 2

Conocimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	41	91.1	91.1
	No	4	8.9	8.9
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, 41 de ellos si conocen los objetivos institucionales lo cual equivale el 91.1%, y el 8.9% es decir solo 4 servidores no conocen los objetivos de la municipalidad.

Tabla 3

Conocimiento de Oficina que desarrolle la función de supervisión y monitoreo de cumplimiento del modelo de integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	1	2.2	2.2
	No	44	97.8	97.8
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 44 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que no existe oficina encargada de realizar función de supervisión y monitoreo de cumplimiento del modelo de integridad, lo que representa el 97.8%; por ende, el 2.2%; corresponde al único servidor que indicó que sí.

Tabla 4

Conocimiento de contratación de familiares y/ o allegados de funcionarios, en 2020 y 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	6	13.3	13.3
	No	39	86.7	86.7
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, respecto a tener conocimiento si durante el año 2020 y 2021 se contrató en la Municipalidad Provincial de Chiclayo a familiares y/o allegados de funcionarios, bajo cualquier régimen laboral y/o contractual, 39 indicaron que no, y 6 indicaron que sí; las respuestas representan el 86.7% y el 13.3%, respectivamente.

Tabla 5

Conocimiento sobre dádivas a funcionarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	5	11.1	11.1
	No	40	88.9	88.9
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, respecto a si presenciaron o tomaron conocimiento si algún servidor ha recibido dádiva para cumplir con la atención algún trámite o solicitud; de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 88.9% respondieron que no, y solo 5 de los encuestados respondieron que sí, lo que equivale el 11.1%.

Tabla 6

Conocimiento de designación de funcionarios en 2020 y 2021 sin cumplir perfil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	17	37.8	37.8
	No	28	62.2	62.2
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, respecto al conocimiento de designación de funcionarios en 2020 y 2021 sin cumplir perfil; de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 37.8% respondieron que sí, y 28 de los encuestados respondieron que no, lo que equivale el 62.2%.

Tabla 7

Conocimiento de normas legales sobre conflictos de intereses para ingreso a los cargos públicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	29	64.4	64.4
	No	16	35.6	35.6
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 29 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que, si conocen de las normas legales sobre conflictos de intereses para ingreso a los cargos públicos, lo que representa el 64.4%; por ende, el 35.6%; corresponde 16 servidores que indicaron que no.

Tabla 8

Conocimiento de normas legales sobre conflictos de intereses para funcionarios durante el ejercicio de sus cargos públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	30	66.7	66.7
	No	15	33.3	33.3
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación

En la tabla se muestra que, 30 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que Sí conocen de normas legales sobre conflictos de intereses para funcionarios durante el ejercicio de sus cargos públicos, lo que representa el 66.7%; por ende, el 33.3%; corresponde a los 15 servidores que indicaron que no.

Tabla 9

Conocimiento de normas legales sobre conflictos de intereses para ex funcionarios luego del ejercicio de cargos públicos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	28	62.2	62.2
	No	17	37.8	37.8
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación

En la tabla se muestra que, 28 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que si tienen conocimiento de normas legales sobre conflictos de intereses para ex funcionarios luego del ejercicio de cargos públicos, lo que representa el 62.2%; por ende, el 37.8%; corresponde a los 17 servidores que indicaron que no.

Tabla 10

Aplicación de sanciones administrativas a funcionarios infractores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	26	57.8	57.8
	No	19	42.2	42.2
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 26 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que Sí se aplican sanciones administrativas contra los funcionarios infractores de las normas sobre conflictos de intereses, lo que representa el 57.8%; por ende, el 42.2%; corresponde a los 19 servidores que indicaron que no.

Tabla 11

Conocimiento de capacitación sobre Ética Pública y Derechos de ciudadanos a ciudadanía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	25	55.6	55.6
	No	20	44.4	44.4
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 25 servidores de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que Sí conocen que se hayan ejecutado programas de difusión sobre ética pública y derechos de los ciudadanos dirigidos a la ciudadanía, lo que representa el 55.6 %; por ende, el 44.4%; corresponde 20 servidores que indicaron que no.

Tabla 12

Actuación coordinada de órganos responsables en materia de conflictos de intereses

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	19	42.2	42.2
	No	26	57.8	57.8
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, respecto a si los órganos públicos en materia de conflicto de intereses actúan coordinadamente, 26 personas encuestadas dijeron que no, lo que equivale al 57.8%, y tan solo el 42.2% respondió que sí, lo que corresponde a 19 servidores públicos con capacidad de decisión encuestados.

Tabla 13*Conocimiento sobre si entidad inició procesos de investigación administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	9	20.0	20.0
	No	36	80.0	80.0
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación**

En la tabla se muestra que, 36 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que no conocen si la municipalidad ha iniciado procesos de investigación administrativa, lo que representa el 80%; y el 20% que corresponden a 9 servidores indicaron que Sí.

Tabla 14*Percepción de comportamiento inadecuado de servidores públicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	14	31.1	31.1
	No	31	68.9	68.9
	Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación**

En la tabla se muestra que, 14 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que Sí percibieron algún comportamiento inadecuado por algún servidor o funcionario público, lo que corresponde al 31.1%; y 31 encuestados respondieron que no, lo que equivale al 68.9%.

Tabla 15

Obligación de funcionarios para declarar patrimonio (inicio, periodicidad anual y cese de cargo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	38	84.4	84.4
	No	7	15.6	15.6
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, respecto a la obligación legal de que deben declarar el patrimonio que poseen al momento de ingresar, periodicidad anual y al egresar del cargo público; de los 45 servidores con capacidad de decisión, el 84.4% respondieron que sí, es decir 38 servidores, y 7 de los encuestados respondieron que no, lo que equivale el 15.6%.

Tabla 16

Accesibilidad de la ciudadanía a la publicidad de declaraciones de ingresos, bienes y rentas de funcionarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	34	75.6	75.6
	No	11	24.4	24.4
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 34 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que la declaración de ingresos, bienes y rentas SÍ son públicas o puestas a disposición del público, es decir el 75.6%, mientras que 11 encuestados respondieron que NO, lo que equivale el 24.4%.

Tabla 17

Conocimiento normativo sobre protección a los denunciantes por hechos de corrupción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	35	77.8	77.8
	No	10	22.2	22.2
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación

En la tabla se muestra que, 35 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que Sí conocen que de realizar alguna denuncia por hechos de corrupción el ordenamiento jurídico brinda protección, lo que representa el 77.8% y el 22.2%, es decir 10 encuestados respondieron no saber.

Tabla 18

Capacitación para ejercicio de funciones de los encargados de recibir denuncias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Si	25	55.6	55.6
	No	20	44.4	44.4
	Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 25 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que los funcionarios y/o servidores son capacitados para el ejercicio de sus funciones, lo que representa el 55.6% y el 44.4%, es decir 20 encuestados respondieron que No, el cual es un porcentaje elevado.

Tabla 19*Capacitación recibida sobre ética en el 2021*

Cantidad de curso realizado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	28	62.2	62.2
1	7	15.6	15.6
2	10	22.2	22.2
Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, 28 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que NO cuentan en el año 2021 con capacitación respecto a ética, lo que equivale al 62.2%, porcentaje que es elevado, 7 servidores indicaron que llevaron un curso, lo que corresponde al 15.6%, y 10 indicaron que tienen dos capacitaciones lo que representa el 22.2%.

Tabla 20*Capacitación recibida sobre conflicto de intereses en el año 2021*

Cantidad de curso realizado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	39	86.7	86.7
1	4	8.9	8.9
2	2	4.4	4.4
Total	45	100.0	100.0

*Nota. Información procesada en SPSS versión 25***Interpretación:**

En la tabla se muestra que, 39 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que NO cuentan en el año 2021 con capacitación respecto a conflicto de intereses, lo que equivale al 86.7%, porcentaje que es elevado, 4 servidores indicaron que llevaron un curso, lo que corresponde al 8.9 %, y 2 indicaron que tienen dos capacitaciones lo que representa el 4.4%.

Tabla 21

Capacitación recibida sobre delitos contra la administración pública en el año 2021.

Cantidad de curso realizado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	31	68.9	68.9
1	10	22.2	22.2
2	3	6.7	6.7
4	1	2.2	2.2
Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, 31 de los 45 servidores con capacidad de decisión respondieron que NO cuentan en el año 2021 con capacitación respecto a delitos contra la administración pública, lo que equivale al 68.9%, porcentaje que es elevado y preocupante, 10 servidores indicaron que llevaron un curso, lo que corresponde al 22.2 %, 3 indicaron que tienen dos capacitaciones lo que representa el 6.7% y 1 indicó que llevó cuatro capacitaciones, lo que corresponde al 2.2%.

Tabla 22

Capacitación recibida por los servidores con capacidad de decisión en 2021.

Cantidad de curso			
realizado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
0	26	57.8	57.8
1	4	8.9	8.9
2	7	15.6	15.6
4	3	6.7	6.7
5	2	4.4	4.4
6	3	6.7	6.7
Total	45	100.0	100.0

Nota. Información procesada en SPSS versión 25

Interpretación:

En la tabla se muestra que, de los 45 servidores con capacidad de decisión, 26 de ellos NO han recibido o llevado capacitación en el presente año 2021, cifra preocupante porque corresponde al 57.8% del total, asimismo, el 8.9%, es decir, 4 encuestados indicaron haber recibido un curso de capacitación, 7 realizaron 2 cursos, lo que equivale al 15.6%, 3 realizaron 4 cursos, lo que representa el 6.7%, 2 realizaron 5 cursos, es decir 4.4%, y 3 realizaron 6 capacitaciones, lo que corresponde al 6.7%.

Anexo 5: Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

A. INTRODUCCIÓN

La corrupción es un fenómeno que detiene el desarrollo económico del país, genera sobrecostos, obras con malos diseños, mal edificadas, sobredimensionadas, que implican el uso deficiente de los recursos, afectando la gobernanza y derechos de las personas, en consecuencia, es necesario ratificar el compromiso de luchar contra la corrupción, adoptándose una cultura de integridad y transparencia.

En tal sentido, el Estado peruano emitió la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la cual tiene por objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción en el gobierno nacional y gobiernos subnacionales, con la participación activa de la ciudadanía; siendo necesario para ello un modelo de integridad pública, y cuya misión es servir a la comunidad.

Asimismo, la emisión de reglas no garantiza la integridad; sino que las personas deben comprometerse a aplicarlas, pero para ello, los valores personales y profesionales de los servidores deben estar alineados con los objetivos y prácticas de la organización; en ese sentido la integridad tiene como objetivo alinear sus componentes, toda vez que se considera a la organización como un todo y que las reglas y valores de la institución se respalden mutuamente y se compartan por todos los interesados.

En ese sentido, la Municipalidad Provincial de Chiclayo mediante Resolución de Alcaldía N° 1232-2019-MPCH/A de 4 de diciembre de 2019 creó la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción, y dispuso su implementación, y mediante Resolución de Alcaldía N° 769-2021-MPCH/A de 18 de agosto de 2021 se designó al Oficial de Integridad a fin de que realice toda acción necesaria que garantice la implementación de la función de integridad.

B. MARCO TEÓRICO:

La Oficina de Integridad Institucional aborda el problema de corrupción desde el enfoque de integridad, comprometer la actuación proactiva y ética de los involucrados en la administración pública con el objetivo de mitigar el problema (Lagos y Pliscoff,2020). Como dijera (Menzel, 2001), desde una gestión de la ética que aborde la corrupción como un fenómeno organizacional no sólo individual en la que los instrumentos de gestión son en esencia colectivos y organizacionales.

La implementación del sistema de integridad se basa en tres pilares, y son según la OCDE (2017, 2020) el primer pilar está referido al Sistema de Integridad coherente y completo, el segundo pilar está referido a la Cultura de Integridad pública y el tercer pilar está referido a la Rendición de cuentas; pilares que de ejecutarse de manera oportuna y transparente contribuyen a la confianza en el sistema, y fortalecer la legitimidad en el tiempo e infundir valores en las personas, las organizaciones y la comunidad; y según la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública”, la Oficina de Integridad Institucional es la unidad de organización responsable de ejercer la función de integridad en la entidad.

A través de Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprobó Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, donde especifica que el modelo de integridad se podrá desarrollar a través de 9 componentes, y que se han tomado en cuenta en la presente propuesta.

C. OBJETIVO:

Objetivo General:

Impulsar estrategias orientadas a la implementación del Plan de Integridad y Lucha contra la corrupción; así como, del Modelo de Integridad en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Objetivos Específicos:

Buscar la implementación del cierre de brechas, para ello se tiene que:

1. Garantizar la transparencia y acceso a la información pública.
2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción.
3. Promover e instalar una cultura de integridad y ética pública en los servidores
4. Fortalecer mecanismos para la gestión de denuncias por presuntos actos irregulares.
5. Impulsar una carrera pública meritocrática
6. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios.
7. Fortalecer la gestión de riesgos, y
8. Reforzar sistemas disciplinarios.

D. BASE NORMATIVA

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
3. Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
4. Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
5. 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.
6. Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado.
7. 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.
8. 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 y, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

9. Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la 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.
10. Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
11. Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
12. Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
13. Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
14. Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública;
15. 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.
16. Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública”
17. Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG que modifica las Normas Generales de Control Gubernamental y aprueba la Directiva N° 002-2019-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo".
18. 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.
19. 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”

20. Resolución de Contraloría N° 162-2021-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.

E. ALCANCE:

Es de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y unidades orgánicas de la entidad, así como para los servicios de la entidad, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan o modalidad contractual en la que presenten servicios en la institución.

1. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

1.1. CREACIÓN DE LA OFICINA DE INTEGRIDAD EN LOS DOCUMENTOS DE GESTIÓN

Considerando la naturaleza de la labor de la Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, como es promover e implementar el modelo de integridad en concordancia con el compromiso asumido en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción, respecto que la actuación de todos los servidores públicos tiene que ser correcta, transparente y eficiente; la oficina debe ser considerada como un órgano de apoyo, con el nivel de gerencia, en la que dependa funcional y jerárquicamente del Alcalde y administrativamente del Gerente Municipal; en consecuencia debe incluirse dentro de la estructura orgánica de la municipalidad y con ello modificarse el Reglamento de Organización y Funciones.

La modificación del ROF deberá ser comunicada a todas la áreas o unidades orgánicas para que los funcionarios y/o servidores públicos responsables de cada una de ellas, comuniquen al personal a su cargo.

Siendo que los documentos de gestión se publican en la página web institucional de la entidad permitirá la difusión externa respecto de la creación de la Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, y con ello comunicar la cultura de integridad que busca consolidar la municipalidad.

Se propone los siguientes párrafos a ser considerados en el ROF de la Municipalidad Provincial de Chiclayo:

Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción

La Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción es la unidad orgánica que asume las labores de promoción de la integridad y ética institucional, la lucha contra la corrupción e impulso de buenas prácticas de gobernabilidad y gobernanza, debiendo establecer las políticas y procedimientos para que la Municipalidad Provincial de Chiclayo actúe de conformidad con el ordenamiento jurídico, a fin de que se implemente y fortalezca la cultura de integridad en el municipio. Al responsable de la oficina se le denominará Oficial de Integridad, tendrá el nivel de gerente, dependerá funcional y jerárquicamente del Alcalde y administrativamente del Gerente Municipal; pero tendrá independencia técnica en el ámbito de su competencia.

Tiene las siguientes funciones:

1. Elaborar, dirigir y ejecutar las políticas y estrategias que permitan la implementación, evaluación, mantenimiento y mejora del modelo de integridad
2. Articular y monitorear la implementación del Plan Nacional de Integridad y lucha contra la corrupción en coordinación con todas las unidades orgánicas y áreas de la municipalidad, impulsando la conformación y operatividad de un sistema interno para la lucha contra la corrupción.
3. Promover la integridad y ética, la gestión de riesgos, supervisión, monitoreo del control interno, prácticas orientadas a la buena gobernanza, transparencia y lucha contra la corrupción.
4. Elaborar, proponer y ejecutar normatividad en materia de su competencia en concordancia con el ordenamiento jurídico nacional vigente.
5. Generar y administrar información en materia de integridad y lucha contra la corrupción, que permitan desarrollar indicadores para monitorear y adoptar acciones de mejora.
6. Realizar el seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno en apoyo a la Gerencia Municipal
7. Diseñar, implementar, fortalecer y orientar el correcto trámite para la atención de denuncias presentadas ante supuestos actos irregulares y/o

incumplimiento de funciones por los servidores civiles, asegurando la reserva de los datos e información y estableciendo medidas de protección al denunciante, evaluando los hechos y documentos que sustenten las denuncias, en el caso de ser denuncia maliciosa disponer las medidas correspondientes; trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de precalificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o al Procurador Público de ameritarlo.

8. Elaborar informes periódicos sobre el cumplimiento, la calidad y accesibilidad de la información pública contenida en el sitio web de la municipalidad y el portal de transparencia estándar, que en materia de transparencia establece la ley.
9. Coordinar con la Gerencia de Recursos Humanos de la entidad para la implementación del desarrollo de actividades de capacitación del personal en materias relacionadas a la probidad, ética pública, transparencia y acceso a la información pública, conflicto de intereses, control interno, delitos contra la administración pública y otras materias vinculadas con la integridad y lucha contra la corrupción en el ejercicio de la función pública; y la aplicación de valores y transparencia que garanticen un mejor servicio al ciudadano.
10. Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación del plan anticorrupción de la municipalidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.
11. Elaborar, proponer y ejecutar el plan operativo y el presupuesto anual de su competencia
12. Colaborar en la promoción de la cultura de integridad en la población a través de entidades del sector público, sector privado, universidades, colegios profesionales, medios de comunicación y sociedad civil.
13. Absolver consultas técnicas que realicen las unidades orgánicas y áreas de la municipalidad, en cuanto a temas de su competencia.
14. Otras funciones dadas a través de normas y las que le sean asignadas por la Alcaldía.

Asimismo, la Oficina de Integridad Institucional deberá solicitar a todos los funcionarios que ya están en ejercicio del cargo, que en el plazo de dos días hábiles

se apersonen a dicha oficina para que suscriban por duplicado, un acta de compromiso de implementación y cumplimiento de modelo de integridad, una deberá dejar en la Oficina de Integridad Institucional y la otra en el área de escalafón de la Gerencia de Recursos Humanos para que sea archivada en el legajo (currículo vitae) del funcionario.

En el caso de designación de nuevos funcionarios deben suscribir por duplicado, en el plazo de dos días hábiles siguientes a su designación: a) una declaración jurada indicando que luego de haber leído los documentos de gestión de la entidad (manual de perfil de puesto o MOF o documento donde consten los requisitos para el cargo) declara cumplir con el perfil requerido; y b) un acta de compromiso de implementación y cumplimiento de modelo de integridad, ambos documentos deberán ser presentados una en la Oficina de Integridad Institucional y la otra en el área de escalafón de la Gerencia de Recursos Humanos para que sean archivados en el legajo (currículo vitae) del funcionario.

Los nuevos funcionarios designados, el mismo día de su designación o al día siguiente, deben coordinar directamente con la Gerencia de Recursos Humanos y con el Oficial de Integridad a fin de que a su vez coordinen con el Gerente Municipal para que actualice la lista de funcionarios obligados a presentar la declaración jurada de conflictos de intereses y puedan presentarla por cuanto es requisito indispensable para el ejercicio del cargo o función pública en el que ha sido designado.

Además, la Oficina de Integridad Institucional deberá cautelar que la Gerencia de Tecnologías de la Información y Estadística publique en la página web de la municipalidad conjuntamente con los documentos de designación del cargo, el acta de compromiso de implementación y cumplimiento de modelo de integridad, y la declaración jurada de cumplimiento de los requisitos para el cargo.

1.2. VISIBILIDAD DE LA INTEGRIDAD COMO OBJETIVO DE LA ENTIDAD.

Considerando que el modelo de integridad exige que se le dé prioridad a su implementación, además de incluirse en el ROF como órgano de apoyo, debe también incorporarse el enfoque de integridad en los documentos de planeamiento como Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI);

sumado a ello, debe incluirse en la misión institucional como una condición inherente al servicio público, por lo que se considera la siguiente misión:

“Promover la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral y sostenible de la población de la provincia de Chiclayo con calidad, transparencia, de manera participativa y con enfoque de integridad pública”

La Municipalidad Provincial de Chiclayo a través de la Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción debe difundir en todas las áreas de atención a personas de las Oficinas del municipio, incluyendo trámite documentario o mesa de partes, un aviso (recordatorio estándar) sobre integridad, se sugiere:



En la Municipalidad Provincial de Chiclayo **estamos al servicio de todos los ciudadanos**; por lo que, **para cumplir nuestras funciones NO REQUERIMOS NINGÚN INCENTIVO, NO ACEPTAMOS REGALOS; OBSEQUIOS, NI INVITACIONES**; sólo necesitamos su confianza, y que nos ayuden a lograr que la gestión pública se desarrolle con integridad y transparencia.

OFICINA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

Correo:

2. GESTIÓN DE RIESGOS.

Con la finalidad de conocer los procesos más vulnerables de la municipalidad y más críticos, todos los órganos o unidades orgánicas de la municipalidad deben realizar el proceso 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 cual estará bajo la dirección y supervisión de la Oficina de Integridad Institucional; para lo cual deberán elaborar un mapa de riesgos y controles.

La Oficina de Integridad Institucional supervisará que todos los órganos o unidades orgánicas actualicen anualmente su mapa de riesgos y controles.

Los funcionarios y/o servidores de los órganos o unidades orgánicas deberán comunicar de manera oportuna a la Oficina de Integridad Institucional los riesgos que pudiesen presentarse en el desarrollo de sus funciones y que no hayan identificados

En la municipalidad, la Secretaría General, la Gerencia de Infraestructura Pública, Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Desarrollo Social y Promoción de la Familia; y Subgerencia de Logística y Control Patrimonial, son los órganos que de acuerdo a sus competencias han intervenido en procesos con mayor relevancia e incidencia en actos irregulares y/o de corrupción, como son:

- Contratación pública, las establecidas en la Ley de Contrataciones del Estado y el procedimiento de contratación pública especial para la reconstrucción con cambios. Debiendo considerar las contrataciones públicas especiales que se pudiesen crear en el futuro. Asimismo, las contrataciones públicas menores o iguales a 8UIT.
- Ejecución contractual
- Gestión de Recursos Humanos.
- Transparencia y acceso a la información pública.
- Denuncias y protección al denunciante.

Respecto a los procedimientos de selección para la contratación pública de bienes o servicios, bajo cualquier modalidad y/o normativa aplicable, los miembros del comité de selección y/o el órgano encargado de las contrataciones, cada vez que se les designe como miembros del comité de selección, cada integrante debe presentar un formato de compromiso de integridad por duplicado; uno debe obrar en el expediente de contratación y el otro en la Oficina de Integridad institucional; asimismo el formato de integridad debe estar publicado conjuntamente con el acta de instalación del comité de selección en el portal del SEACE de cada procedimiento.

Sumado a ello, respecto a las etapas de los procedimientos de selección, y contratación de personal, las oficinas o áreas a cargo deben invitar a la Oficina de Integridad como veedor durante alguna de las etapas o todas las etapas.

Un riesgo de acto de corrupción en el proceso de contratación es el soborno, por lo que una acción para combatirlo es la implementación del ISO 37001- Sistema de Gestión Antisoborno, y elaborar una política antisoborno.

3. POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

3.1 CÓDIGO DE ÉTICA, CÓDIGO DE CONDUCTA, REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES CIVILES -RIS

Actualizar el código de ética aprobado con Resolución de Alcaldía n.º 2100-2005-GPCH/A, concordándolo con el código de conducta, la política de integridad y el reglamento general de la Ley n.º 30057, respecto al capítulo de sanciones.

Asimismo, articular el código de ética, código de conducta con el reglamento interno de los servidores civiles, donde se identifiquen prácticas de corrupción y faltas a principios éticos y de integridad que no deben cometerse y señala las acciones que deben realizarse para prevenirlas, detectarlas, investigarlas y sancionarlas.

3.2 POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Todos los funcionarios y servidores civiles deben informar sobre sus vínculos económicos, contractuales, profesionales, laborales, corporativos y familiares, así como cualquier otra información que se considere relevante, declarándola mediante el formato de Declaración Jurada correspondiente, al inicio, periodicidad y cuando se origine alguna situación que podría conllevar a conflictos de interés.

En el caso que el funcionario o servidor esté en una situación que pudiera conllevar un posible conflicto de intereses debe reportar por escrito la situación ante el superior jerárquico inmediato y según el caso solicita su abstención; con copia a la Oficina de Integridad Institucional; debiendo el superior jerárquico inmediato poner de conocimiento a la Oficina de Integridad Institucional la situación comunicada y la acción adoptada.

En el caso de situaciones no previstas y que necesiten ser interpretadas la Oficina de Integridad Institucional absolverá en su calidad de órgano técnico; asimismo es responsable de brindar asistencia técnica a todos los órganos y unidades de la municipalidad que lo soliciten.

3.3 DEBIDA DILIGENCIA SEGÚN LAS PARTES INTERESADAS

El Oficial de integridad Institucional deberá coordinar con los jefes de las diferentes unidades orgánicas para que elaboren, diseñen y/o actualicen el manual de procedimientos considerándose los principales procesos de sus áreas.

A fin de reforzar el sistema disciplinario, debe coordinarse con la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos, para que le remita un listado de los casos (consignado un código interno, que no contenga datos del denunciante y/o contenido de la denuncia) en el que le informe la fecha de los hechos y plazo de prescripción de manera mensual, para que con esa información pueda realizar el seguimiento de los plazos de prescripción y evitarlos

3.4 INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS AL PERSONAL

La Oficina de Integridad Institucional de manera conjunta con el Gerente de Recursos Humanos deben diseñar, elaborar un documento normativo sobre incentivos y reconocimiento a los servidores.

3.5 CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y LOCADORES

Coordinar con el Gerente de Recursos Humanos para que se dicten lineamientos o pautas a fin de que los servidores designados para conformar algún comité de contratación de personal deben suscribir compromisos de integridad.

Impulsar la carrera pública meritocrática, debiendo para tal fin aprobarse el cuadro de puestos de la entidad; y el ingreso a través de concurso público debe estar regido por pautas, lineamientos o protocolos previamente estandarizados y aprobados, donde se incorpore criterios para verificar de forma previa y/o posterior a la selección, que el personal a contratar o contratado cuente con conocimientos técnicos y sea moralmente aceptable; incluidos el personal de confianza.

La oficina de Integridad Institucional efectuará la verificación aleatoria de la documentación presentada por el personal ganador

El Gerente de Recursos Humanos debe invitar al Oficial de Integridad Institucional como veedor durante la fase de entrevista personal o cualquier otra fase de la contratación de personal en lugar del OCI. Para el caso de locación de servicios, se incluirá la cláusula anticorrupción.

4. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

4.1 TRANSPARENCIA ACTIVA

La Oficina de Integridad Institucional verificará y supervisará mensualmente que la Entidad registre y actualice la información pública de todos los contenidos obligatorios en el Portal de Transparencia Estándar acorde a los lineamientos para la implementación y actualización del portal de transparencia estándar que emita la secretaria de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros -PCM debiendo para tal fin coordinar con el responsable del portal de transparencia.

En el portal deberá ingresarse los datos referidos a registro de visitas en línea y las agendas oficiales de los funcionarios. En el caso de personal deberá estar actualizadas las declaraciones juradas de bienes y rentas de los servidores con capacidad de decisión.

Los reportes que emita la Oficina de Integridad Institucional serán puestos de conocimiento a la Alcaldía y de las áreas que son competentes para la actualización de los rubros temáticos del Portal de Transparencia Estándar.

Incluir en Portal Institucional de la Entidad un link que dirija al acceso de las Declaraciones juradas de conflictos de interés de la Contraloría General de la República, y un link que permite acceder al avance de las acciones establecidas en el Plan Anual de la Oficina de Integridad de la Entidad.

4.2 TRANSPARENCIA PASIVA

La Oficina de Integridad Institucional realizará conjuntamente con la Secretaría General, responsable de dar atención a las solicitudes de acceso a la información pública, un diagnóstico de como la Entidad viene atendiendo los pedidos de acceso a la información pública, lo que incluye:

- Si el funcionario responsable de entregar la información de acceso público tiene las condiciones indispensables para el cumplimiento.
- Si la Entidad atiende las solicitudes de acceso a la información dentro de los plazos establecidos por ley.
- Si la entidad cuenta con un registro de solicitudes de acceso a la información pública.
- Si la Entidad remite a la PCM la información referida a los pedidos de información atendidos y no atendidos de acuerdo a un cronograma preestablecido.

En atención al diagnóstico que se obtenga deberá proponer mejoras para la atención dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente.

La Oficina de Integridad Institucional efectuará coordinaciones con la Gerencia de Recursos Humanos para que se efectúen capacitaciones a los funcionarios de todas las unidades orgánicas respecto de la importancia y obligación de remitir la información que se requiere al menor tiempo posible a fin de que se dé atención al solicitante.

Coordinar con el Gerente Municipal y Alcalde, para que en atención a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que considera como eje transversal el gobierno abierto se implementen, según la complejidad, los compromisos que puedan establecerse en los Planes de Acción de Gobierno Abierto.

La Oficina de Integridad Institucional efectuará el seguimiento de la atención de solicitudes de acceso a información pública, y alcanzará el reporte al alcalde y al Funcionario Responsable de atender el pedido de información.

4.3. AUDIENCIA DE GESTIONES DE INTERESES

La Gerencia de Tecnologías de la información y estadística deberá de habilitar un link en la página web de la municipalidad que contenga un formulario referido a solicitud de Atención de Audiencias de Gestiones de Intereses, en el que se registre los datos del solicitante (nombres y apellidos, número de DNI, correo electrónico, número de teléfono, asunto, si es persona natural o representante de persona

jurídica, debiendo adjuntar además vigencia de poder) asunto, con quien quiere tener la audiencia; una vez registrado automáticamente deberá generarse un código de constancia de registro de datos.

La solicitud debe llegar al correo institucional del funcionario con quien quieren tener la audiencia y con copia al Oficial de Integridad a fin de que tenga conocimiento y pueda coordinar la reunión.

Todas las unidades orgánicas a quienes se les solicite audiencia de gestiones de intereses antes de establecer la fecha y hora de atención deben coordinar con el Oficial de Integridad en el plazo máximo de 48 horas y comunicar al solicitante la decisión respecto al pedido, si es afirmativo día y hora para la audiencia.

Las audiencias de gestiones de intereses se realizarán en el día y hora programadas, debiendo estar presentes el solicitante, el funcionario responsable del área y el oficial de Integridad o a quien designe.

El solicitante debe estar de 5 a 10 minutos antes de que se inicie la reunión, vencido el plazo se dejará constancia que no estuvo presente.

5. CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORIA

5.1. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

La implementación del sistema de control interno se efectúa a través del desarrollo de los ejes Cultura Organizacional, Gestión de Riesgos y Supervisión. Para el desarrollo de los citados ejes, la municipalidad provincial de Chiclayo debe elaborar entregables, y presentarlos en plazos establecidos, para ello:

El Oficial de Integridad Institucional dentro de los tres primeros días hábiles de enero del año actual, emitirá al Gerente Municipal un documento haciendo recordar que: tiene hasta el último día hábil del mes de enero del año que inicia (actual) para registrar el reporte de seguimiento de la ejecución del Plan de Acción Anual, considerando como fecha de corte el último día hábil de diciembre del año anterior; y alcanzar reporte registrado; por ser necesario en el eje de supervisión.

El Oficial de Integridad Institucional dentro de los tres primeros días hábiles de marzo emitirá al Gerente Municipal un documento haciendo recordar que tiene hasta el último día hábil del mes de marzo del año en curso para registrar la sección

medidas de remediación del Plan de acción Anual, correspondiente a los ejes de cultura organizacional y eje de gestión de riesgos; debiendo alcanzar la información registrada; por ser necesario en el eje cultura organizacional y eje de gestión de riesgos.

El Oficial de Integridad Institucional emitirá al Gerente Municipal un documento haciendo recordar que: tiene hasta el último día hábil del mes de julio del año en “actual” para registrar el reporte de evaluación de la implementación del Sistema de Control, considerando como fecha de corte el último día hábil de junio del año en curso; y alcanzar reporte registrado; por ser necesario en el eje de supervisión

La Oficina de Integridad Institucional gestionará ante el Órgano de Control Institucional la realización de una charla anual dirigida a los funcionarios de la Entidad, para dar a conocer el grado de implementación del sistema de control interno.

El Alcalde con documento dispone al Gerente de Tecnologías de la Información y Estadística, responsable del Portal de Transparencia de la Entidad crear un link en el portal web de la Entidad respecto al seguimiento de las acciones para la implementación del control interno.

6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

6.1. INDUCCIÓN EN INTEGRIDAD A NUEVOS SERVIDORES PÚBLICOS

La Gerencia de Recursos Humanos debe coordinar con el oficial de integridad institucional para que a los nuevos servidores (funcionarios y servidores propiamente dicho) dicte charlas de inducción respecto a la integridad, sus componentes y la importancia en la lucha contra la corrupción, debiendo para tal fin establecerse un cronograma; y la modalidad de ejecución presencial o virtual (sincrónico o asincrónico)

6.2. CAPACITACIÓN PERMANENTE EN POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

La Oficina de Integridad Institucional debe promover que la Gerencia de Recursos Humanos considere en su plan de capacitaciones por lo menos un curso y/o taller mensual sobre ética, probidad, integridad, delitos contra la administración pública, conflictos de intereses y lucha contra la corrupción. Las capacitaciones

deberán seguir las disposiciones que pueda establecer Servir y en concordancia con los lineamientos que emita la Secretaría de Integridad Pública; pudiendo para tal fin suscribir convenios con SERVIR y otras entidades del estado.

6.3. COMUNICACIÓN DE “POLÍTICA DE INTEGRIDAD” A LAS PARTES INTERESADAS

Publicar en los periódicos murales, en la página web de la entidad, las redes sociales; así como remitir a los correos institucionales y personales de los funcionarios y servidores, las políticas de integridad y aspectos referidos a la integridad y lucha contra la corrupción.

Remitir a los correos institucionales y personales de los funcionarios avisos recordando la obligación de efectuar la declaración jurada de conflictos de intereses y declaración jurada de bienes y rentas.

6.4. EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL

El oficial de integridad debe coordinar con la Gerencia de Recursos Humanos para que realice mínimos dos veces al año encuestas o reuniones de evaluación a todos los para evaluar el clima laboral, debiendo incluir preguntas vinculadas con las políticas de integridad.

Para dicho fin, la Gerencia de Recursos Humanos puede coordinar con la Gerencia de Tecnologías y Estadísticas para la aplicación virtual.

7. CANAL DE DENUNCIAS

La Oficina de Integridad Institucional vigila el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento, para ello debe elaborar un documento normativo para la atención de denuncias, investigación y sanción de actos de corrupción y otras prácticas cuestionables; asimismo también debe contar con una base de datos a fin de que obtenga información estadística actualizada respecto a las denuncias presentadas, en trámite y atendidas.

7.1. IMPLEMENTACIÓN DE CANAL DE DENUNCIAS

Para los procedimientos de denuncias sobre actos de corrupción y medidas de protección al denunciante, la oficina de integridad debe garantizar la

interoperabilidad a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano <https://denuncias.servicios.gob.pe>, como único medio de contacto digital; el cual debe estar incluido en la página de la entidad.

Coordinar con Secretaria General de la Municipalidad. unidad de la cual depende trámite documentario para que las denuncias que se presenten no sean ingresadas ni registradas allí a fin de garantizar la reserva de identidad y contenido de la denuncia, debiendo explicar que deberá ser presentada en la Oficina de Integridad Institucional o ingresar a la plataforma digital única de denuncias del ciudadano.

En la oficina de Integridad Institucional disponer e implementar un módulo para la atención de denuncias.

7.2. MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

La oficina de Integridad a través de directivas interna establezca las formas procedimentales para que las solicitudes de protección al denunciante y las denuncias formuladas, sean presentadas directamente a la Oficina de Integridad Institucional a efectos de garantizar el principio de reserva, lo que implica la reserva de la identidad y protección laboral frente al despido u hostigamiento en caso de ser trabajadores.

En caso que el titular de la entidad o algún otro servidor civil de la entidad soliciten información acerca de la identidad de un denunciante o del detalle de la denuncia o de la solicitud de protección formulada, el Oficial de Integridad Institucional debe negarse formalmente a acceder al pedido y comunicar el hecho al Jefe del Órgano de Control Institucional para que proceda conforme a sus atribuciones.

8. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Resulta necesario revisar si la estructura organizacional de la Oficina de Integridad Institucional es sólida y adecuada o no que permita garantizar el cumplimiento del modelo de integridad, para ello se evaluará la capacidad operativa del personal, a fin de asegurar la sostenibilidad del modelo.

8.1 EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LOS COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD.

Coordinar con la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros para que se habilite la herramienta tecnológica Índice de Capacidad Preventiva - ICP frente a la Corrupción, para que el responsable de la Oficina de Integridad Institucional registre la información correspondiente al desarrollo del modelo de integridad a través del de manera obligatoria y permanente.

Al respecto, la Oficina de Integridad Institucional de la Municipalidad deberá elaborar un Plan de Trabajo que precise los componentes, sub componentes y acciones del plan, por orden de prioridad, plazos de ejecución e indicadores que se puedan medir, para realizar el seguimiento a la implementación del modelo; emitiendo reportes anuales del seguimiento y monitoreo respecto a su implementación, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de cada uno de los componentes y sub componentes Asimismo, cada seis meses realizar encuestas internas al personal a fin de que medir la percepción de la integridad y la lucha contra la corrupción.

Posteriormente, el Oficial de Integridad Institucional de la Municipalidad coordinará con el gerente de Tecnología de Información y Estadística para que lo considere en el Portal Web de la Entidad, en una sección específica referida con la implementación del modelo de integridad; también considerará el enlace web para que la ciudadanía consulte el ICP <https://reporteintegridad.servicios.gob.pe/>.

9. ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

9.1 FUNCIÓN DE ACOMPAÑAMIENTO

En la Oficina de Integridad debe primar la función de orientación y acompañamiento antes que la labor fiscalizadora, por ello el oficial de integridad debe realizar un cronograma de reuniones de coordinación para que visite a cada jefe de área o unidad orgánica para que realice el seguimiento de la implementación del modelo de integridad, absuelva las consultas respecto a la pertinencia o no de alguna acción en atención a los principios éticos y modelo de integridad; y aclare dudas que pudiesen tener.

Anexos de la propuesta

ACTA DE COMPROMISO DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Yo, (nombres y apellidos)....., identificado (a) con DNI N°en calidad de (consignar el cargo) de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, designado (a) mediante manifiesto mi compromiso de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción , el Código de Ética de la Función Pública; así como, a la normativa interna y nacional vigente sobre transparencia, integridad y lucha contra la corrupción.

Para dicho propósito me comprometo ante la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la ciudadanía en general a actuar conforme a los valores institucionales, principios y deberes éticos para fortalecer la cultura de integridad pública; y, a denunciar todo acto de corrupción, conforme a las normas vigentes.

Firmo en señal de conformidad, en la ciudad de Chiclayo, a losdía del mes de..... de

Firma del funcionario o servidor

DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE PERFIL

Yo, (nombres y apellidos).....,
identificado (a) con DNI N°en calidad de
(consignar el cargo).....,
de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, designado (a) mediante
.....

Por el presente declaro:

Que luego de haber leído los documentos de gestión de la entidad (manual de perfil de puesto o MOF o documento donde consten los requisitos para el cargo) declaro cumplir con el perfil requerido

Formulo la presente declaración en virtud del Principio de Presunción de Veracidad previsto en el numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar y el artículo 49° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, sometiéndome a la verificación y/o fiscalización posterior que la autoridad administrativa tenga a bien efectuar y, en caso de incurrir en falsedad, a las sanciones administrativas, civiles o penales, correspondientes, conforme a lo dispuesto en el numeral 1.16 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444.

Firmo la presente declaración, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativo General

Firma del funcionario o servidor

Anexo 6: Validación de la propuesta por los expertos

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: 9 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: profesora de USAT, auditor en Contraloría General de la República, Jefa de Órgano de Control Institucional de Gerencia Regional de Salud Lambayeque, Jefe de Órgano de Control Institucional de EPSEL y Jefa de Órgano de Control Institucional de ENSA
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Contraloría General de la República – Órgano de Control Institucional ENSA
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa: 6 años ocupando jefatura de Órganos de Control Institucional.
- 1.5. Grado académico: Master en Dirección y Gestión Empresarial y Maestra en Gestión Pública

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	--------------	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.		X	
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales		X	
Trabajados de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Ebelia Soledad Cotrina Bustamante
--	--

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:



Muy adecuado (MA)
 Bastante adecuado (BA)
 Adecuado (A)
 Poco adecuado (PA)
 Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta		X			
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones		X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

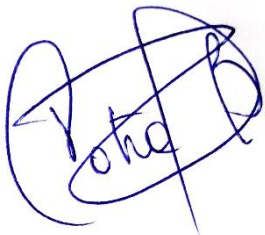
2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes		X			
4	Fundamentación coherente y consistente		X			
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación		X			
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X	X			

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Chiclayo, 21 de diciembre de 2021



Ebelia Soledad Cotrina Bustamante

DNI N° 16528571
Teléf.: 978404143

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria: 5 años.
- 1.2. Cargos que ha ocupado: Docente de Post Grado.
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Tumbes.
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa:
- 1.5. Grado académico: Magister.

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	<input checked="" type="checkbox"/>	10
---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su propia experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajos de autores nacionales	<input checked="" type="checkbox"/>		
Trabajados de autores extranjeros	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Su intuición	<input checked="" type="checkbox"/>		

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

<i>Nombres y apellidos del experto</i>	Eduardo Santos Tomas Peralta Rujel
--	------------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta		X			
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				

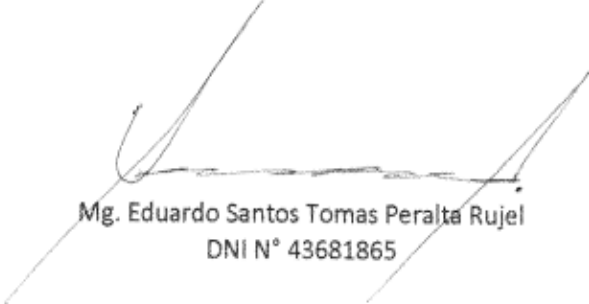
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	<input checked="" type="checkbox"/>				
9	Presenta esquema síntesis	<input checked="" type="checkbox"/>				

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	<input checked="" type="checkbox"/>				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>				

Lugar y fecha: Tumbes 22 de diciembre de 2021.

Teléf.: 932888231.



Mg. Eduardo Santos Tomas Peralta Rujel
DNI N° 43681865

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

1.1. Año de experiencia en la labor universitaria / Tres años

1.2. Cargos que ha ocupado / Juez Penal Unipersonal y Colegiado Moyobamba y Rioja, Gerente de Administración Tributaria, Sub Gerente de Fiscalización, Secretaria Técnica de PA, Auditora en OCI en la Municipalidad Provincial de Ayabaca, Asesora Legal en la Gerencia Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Auditora en OCI en el Gobierno Regional de Lambayeque, Docente a Tiempo Completo en la Universidad Cesar Vallejo.

1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Universidad Cesar Vallejo Virtual – Lima Norte / Maestría en Gestión Pública

1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa: Abogada, Colegiada en Colegio de Abogados de Lima (19 años)

1.5. Grado académico: Magister en Derecho Penal y Magister en Gestión Pública

2. Test de autoevaluación del experto:

2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	--------------	----

2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia	x		
Trabajos de autores nacionales		x	
Trabajados de autores extranjeros		x	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición	x		

Mag. Abog. Sara H. Castro Carrillo De Peres

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Mag. Abog. Sara María Quiroz Garrido de Pérez
--	--

Se ha elaborado una propuesta denominada: **Modelo de propuesta de implementación de la Oficina de Integridad Institucional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo**

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:



Mag. Abog. Sara M. Quiroz Garrido de Pérez

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta		X			
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones		X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación		X			
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis		X			

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.		X			
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo, 23 de diciembre de 2021 Sello y firma



Mag. Abog. Sara M. Quiroz Garrido De Páez

DNI N° 40178531 Teléf.: 915167546

Anexo 7: Resolución de Alcaldía N° 1232-2019-MPCH/A creando la Oficina de Integridad Institucional y lucha contra la corrupción

puif



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° **1232** -2019-MPCH/A

Chiclayo, **04 DIC 2019**

VISTO:

El Informe N° 204-2019-MPCH-GPP/SGPR de fecha 19 de Agosto del año 2019, mediante el cual la Sub Gerencia de Planeamiento y Racionalización se dirige al Gerente de Planeamiento y Presupuesto indicándole que el Titular del Pliego requiere la creación de la “Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción” como Unidad Funcional dependiente de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Chiclayo e Informe Legal N° 845-2019-MPCH/GAJ de fecha 21 de Noviembre del año 2019 y :

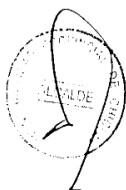
CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, prescribe que las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de Autonomía Política Administrativa y Económica en los asuntos de su competencia y promueven la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el desarrollo integral de su jurisdicción.

Que conforme se ha señalado en autos, la Sub Gerencia de Planeamiento y Racionalización informa a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto sobre la creación de la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción como Unidad Funcional dependiente de Alcaldía. Precisa que la lucha contra la corrupción es un mandato constitucional que se desprende de los Artículos 39, 41 y 44 de la Constitución Política del Perú, lo que ha sido reafirmado con el Acuerdo Nacional suscrito el 22 de Julio del año 2002 que establece:

- Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente
- Política 26: Promoción de la Etica y la Transparencia y erradicación de la corrupción en todas sus formas.); Asimismo el artículo 55° de la Constitución Política del Perú establece que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

Que, el Estado Peruano mediante Decreto Supremo N° 012-97-RE, ratifica la Convención Latinoamericana contra la Corrupción y a través del Decreto Supremo N° 075- 2004-RE, ratifica la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción; asimismo el Perú se ha comprometido a la ejecución de los objetivos de desarrollo sostenible de la Organizaciones de las Naciones Unidas, entre los que destaca “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces responsables e inclusivas a



todos los niveles que tienen como meta reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas y crear instituciones responsables a todo nivel”.

Que el Decreto Legislativo N° 1327 establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe e igualmente tiene por finalidad establecer procedimientos y mecanismos para facilitar e incentivar la denuncia realizada de buena fe y que en ese contexto con este dispositivo se fomenta que toda persona que conoce de la ocurrencia de un hecho de corrupción en la administración pública puede denunciarlo, siendo el ámbito de aplicación de dicho dispositivo todas las entidades descritas en el Art. 1° del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General estableciendo algunas excepciones. Este Decreto Legislativo establece en su única disposición complementaria transitoria la responsabilidad de la unidad orgánica que asume la labor de promoción de la integridad y ética institucional para gestionar y disponer las medidas de protección al denunciante.

Que mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS se aprueba el Reglamento del referido Decreto precisando que esta Oficina de Integridad Institucional es la unidad que asume la labor de promoción de la integridad y ética institucional en las entidades.

Que, el numeral 2.4 del artículo 2° del citado Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, indica que el cumplimiento de las funciones establecidas en el numeral 2.1 del mismo artículo - esto es con relación a la Oficina de Integridad Institucional - no obliga a las entidades a crear un órgano o unidad orgánica para tales fines, ni para el cumplimiento de las funciones relativas a promoción de la integridad y ética institucional; sin embargo según lo dispuesto en el numeral 7.1 del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, los actos de administración interna deben orientarse a la eficacia y eficiencia de los servicios de los fines permanentes de la entidad.

Que el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción con el objeto de consolidar los esfuerzos desarrollados en una Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción con la finalidad de orientar a través de lineamientos generales y específicos las acciones y estrategias que despliega el Estado a través del instrumento de gestión que configura el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción así como aquellos planes o instrumentos de gestión conexos a la política nacional. Así también tiene por objeto el de 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 señalados 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 y 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 mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 como herramienta de implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.



[Handwritten signature]



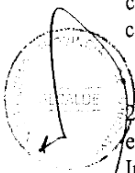
Que la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado (disposición incorporada según el Art. 3° del Decreto Supremo N° 131-2018-PCM) establece que excepcionalmente una entidad pública puede conformar una Unidad Funcional al interior de alguno de sus órganos o unidades orgánicas, siempre que el volumen de operaciones y recursos que gestione así lo justifique, de modo tal de diferenciar las líneas jerárquicas y alcances de responsabilidad, siendo que su conformación se aprueba mediante Resolución de la máxima autoridad administrativa, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, salvo decisión expresa establecida en norma con rango de ley o decreto supremo; asimismo las unidades funcionales no aparecen en el Organigrama ni su conformación supone la creación de cargos ni asignaciones de nuevos recursos y las líneas jerárquicas, responsabilidades y coordinador a cargo de la Unidad Funcional se establecen en la citada Resolución.

Que, el Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de acto de corrupción y sanción a las denuncias realizadas de mala fe, tiene por finalidad establecer procedimientos y mecanismos para facilitar e incentivar la denuncia realizada de buena fe de actos de corrupción y sancionar la denuncia realizada de mala fe; en ese contexto, con este dispositivo se fomenta que toda persona que conoce de la ocurrencia de un hecho de corrupción en la administración pública puede denunciarlo, siendo el ámbito de aplicación de dicho dispositivo todas las entidades descritas en el artículo 1° del Título Preliminar de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General estableciendo algunas excepciones;

Que, el numeral 2.4 del artículo 2° del citado Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, indica que el cumplimiento de las funciones establecidas en el numeral 2.1 del mismo artículo - esto es con relación a la oficina de integridad institucional - no obliga a las entidades a crear un órgano o unidad orgánica para tales fines, ni para el cumplimiento de las funciones relativas a promoción de la integridad y ética institucional; sin embargo según lo dispuesto en el numeral 7.1 del artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, los actos de administración interna deben orientarse a la eficacia y eficiencia de los servicios de los fines permanentes de la entidad

Que, en la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueban los Lineamientos de Organización del Estado, (disposición incorporada según el artículo 3° del Decreto Supremo N° 131-2018-PCM), se establece que excepcionalmente una entidad pública puede conformar una unidad funcional al interior de alguno de sus órganos o unidades orgánicas, siempre que el volumen de operaciones y recursos que gestione así lo justifique, de modo tal de diferenciar las líneas jerárquicas y alcances de responsabilidad; siendo que su conformación se aprueba mediante resolución de la máxima autoridad administrativa, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, salvo decisión expresa establecida en Norma con rango de ley o decreto supremo; asimismo las unidades funcionales no aparecen en el organigrama ni su conformación supone la creación de cargos ni asignaciones de nuevos recursos y las líneas jerárquicas responsabilidades y coordinador a cargo de la unidad funcional se establecen en la citada resolución.

Que mediante Oficio Múltiple N° D000012-2019-PCM-SIP de fecha 26 de Agosto del año 2019, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros informó que en el marco de las acciones para el cumplimiento de la Política Nacional y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 se ha aprobado la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP sobre "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública" con el objetivo de implementar el modelo de integridad pública,



fortalecer la confianza de la ciudadanía en el Estado y promover una cultura de integridad y ética pública.

Que la Directiva precitada señala que la Función de Integridad es aquella "(...) que realiza la entidad pública para asegurar: i) la implementación del modelo de integridad establecido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, ii) el desarrollo de los mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad; así como iii) la observancia e interiorización de los valores y principios vinculados con el uso adecuado de los fondos, recursos, activos y atribuciones de la función pública". Por lo expuesto, se precisa en el oficio múltiple señalado que se alcanza la Directiva para que se realice las gestiones necesarias para su implementación que permitirá adoptar herramientas para el fomento de la integridad pública y de prevención de la corrupción.

Que mediante proveído de Alcaldía recaído en el Informe N° 253/2019-MPCH-GPP/SGPR de la Sub Gerencia de Planeamiento y Racionalización se encarga al Econ. Segundo Ernesto Bocanegra Campos las funciones de coordinación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, en tanto se establezca o designe al responsable a cargo de dicha Unidad Funcional.

Que mediante Memorando N° 48-2019-MPCH/GPP-SGP de fecha 6 de Noviembre del año 2019, el Sub Gerente de Presupuesto señala que de conformidad con los lineamientos aprobados por el D.S. N° 054-2018-PCM establece que excepcionalmente una entidad pública puede conformar una unidad funcional al interior de alguno de sus órganos o unidades orgánicas, siendo que su conformación se aprueba mediante resolución de la máxima autoridad administrativa previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. En virtud de ello, la Sub Gerencia de Planeamiento y Presupuesto opina que es técnicamente viable la creación de la Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción dependiente de Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Chiclayo sin que esto suponga creación de cargos ni la asignación de nuevos recursos.

Estando a lo dispuesto y con las facultades otorgadas por el Artículo 20° inciso 6) de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas pertinentes:

ARTICULO PRIMERO.- CREAR la Oficina de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, como Unidad Funcional dependiente de la Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Unidad Funcional de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción el cumplimiento de las funciones contempladas en el numeral N° 2.1 del Artículo 2° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.

Adicionalmente, ejercerá las siguientes funciones generales:

- Proponer el Plan Anticorrupción de su entidad.
- Apoyar a los servidores públicos en la identificación de riesgos de integridad y de corrupción y asesorar a las unidades en la selección de controles efectivos y eficientes.
- Liderar la incorporación de medidas de integridad en los planes de la entidad pública.
- Participar en los Comités de Control Interno y contribuir desde ahí al monitoreo conjunto del control interno.

- Comunicar en materia de integridad pública tanto al interno, a todos los empleados, como al externo, a las partes interesadas y los usuarios de los servicios de la institución. Esto incluye la comunicación sobre los avances en la implementación del modelo de integridad a nivel de la entidad y los resultados de las evaluaciones.
- Sensibilizar a los servidores públicos en materia de integridad pública y recordarles sus obligaciones.
- Orientar y asesorar a los servidores civiles sobre dudas, dilemas éticos, situaciones de conflictos de interés, con respecto a canales de denuncias y medidas de protección existentes y otros aspectos de políticas de integridad.
- Monitorear, con apoyo de la Secretaría de Integridad Pública, la implementación del modelo de integridad institucional.
- Vigilar el cumplimiento de los procesos de denuncias y de la aplicación de medidas de protección. Esto incluye asegurar que las unidades responsables de la recepción de denuncias, de la investigación y de la sanción tengan el personal adecuado y realicen sus funciones con celeridad y oportunidad.
- Recolectar información sobre denuncias y sanciones como fuente de información para enfocar mejor sus medidas preventivas, por ejemplo, concentrar ciertas actividades de capacitación o comunicación a áreas o procesos que generaron más denuncias que otras.
- Supervisar y evaluar las actividades y acciones de integridad y lucha contra la corrupción, así como reportar periódicamente los avances a la Alcaldía.

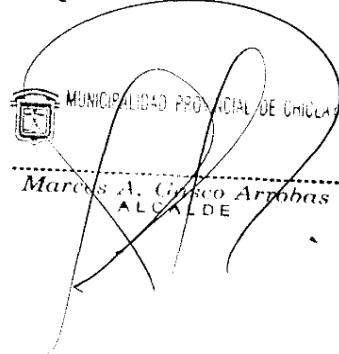


ARTICULO TERCERO.- DISPONER, a la Gerencia de Administración y Finanzas y Gerencia de Recursos Humanos realice las acciones destinadas a la implementación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, en el plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo (www.munichiclayo.gob.pe).

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR, al **ECON. SEGUNDO ERNESTO BOCANEGRA CAMPOS**, las funciones de coordinación de la Unidad Funcional de Integridad Institucional y Lucha Contra la Corrupción, en tanto se establezca o designe al responsable a cargo de dicha Unidad Funcional.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER, a la Sub Gerencia de Secretaría General la distribución de la presente Resolución y a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística su publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Chiclayo (www.munichiclayo.gob.pe) y en el Portal Web del Estado Peruano (www.perú.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

 Marcos A. Gisco Arribas
 ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:
 Todos las Unidades Orgánicas