



PERÚ

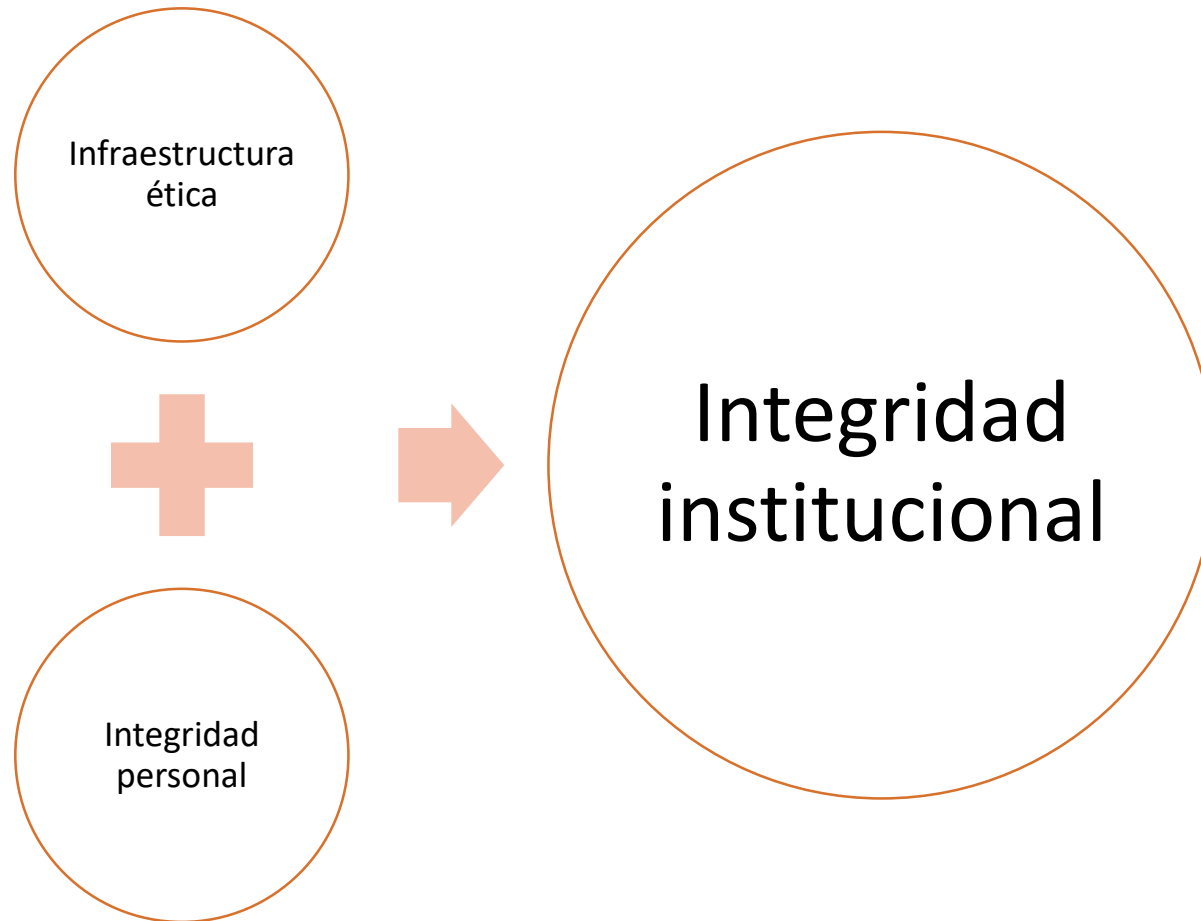
Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

MODELO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

“PLAN DE ACCIÓN”

Oficina de Integridad y Lucha contra la Corrupción

Integridad Institucional



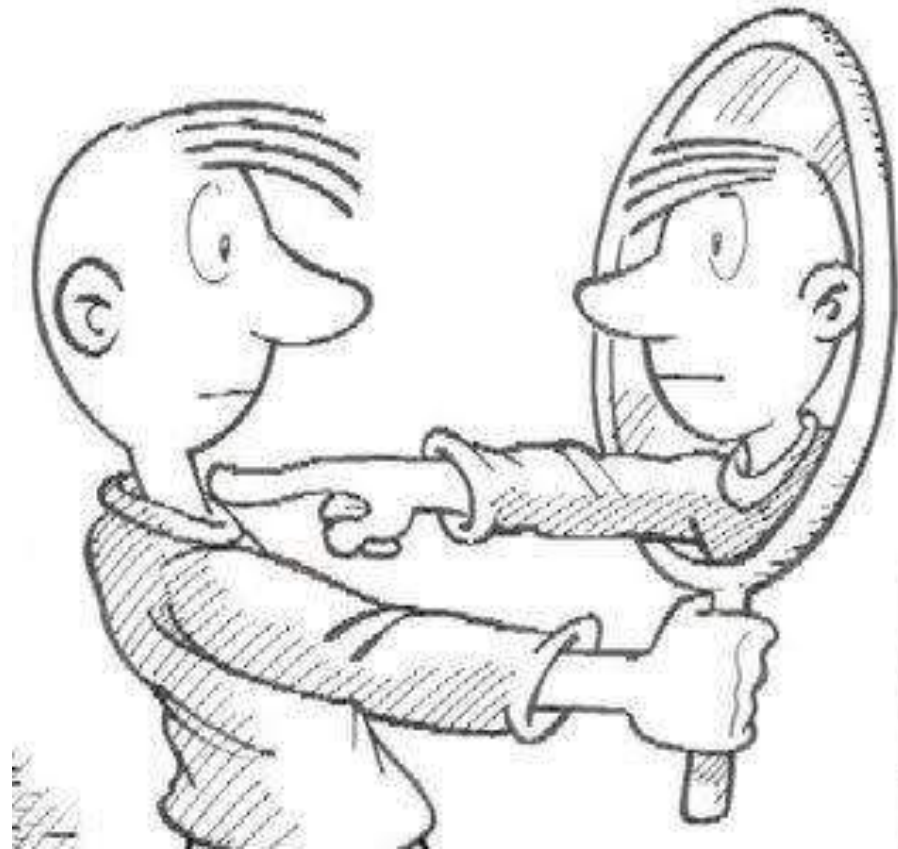
Infraestructura ética

| FUNCIONES | COMPONENTES |
|--------------------|--|
| Control | Marco legal Mecanismos de rendición de cuentas Mecanismos de participación y escrutinio públicos |
| Orientación | Compromiso político Códigos de conducta Comisiones de ética Formación ética y socialización profesional |
| Gestión | Organismos centrales de coordinación Condiciones laborales y políticas de recursos humanos |

Integridad personal



Integridad personal

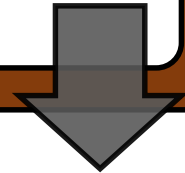
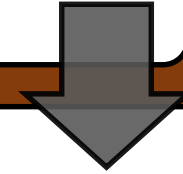


Tensiones que busca superar el Modelo de Integridad

Institución / Individuo

Práctica / Concepto

Integridad / Fragmentación



Descripción del Modelo

Herramienta de gestión institucional

Su finalidad es promover una cultura ética

El medio que usa es la cultura organizacional

Componentes del Modelo y Aspectos de registro



Modelo de Integridad Institucional

Modelo de integridad institucional

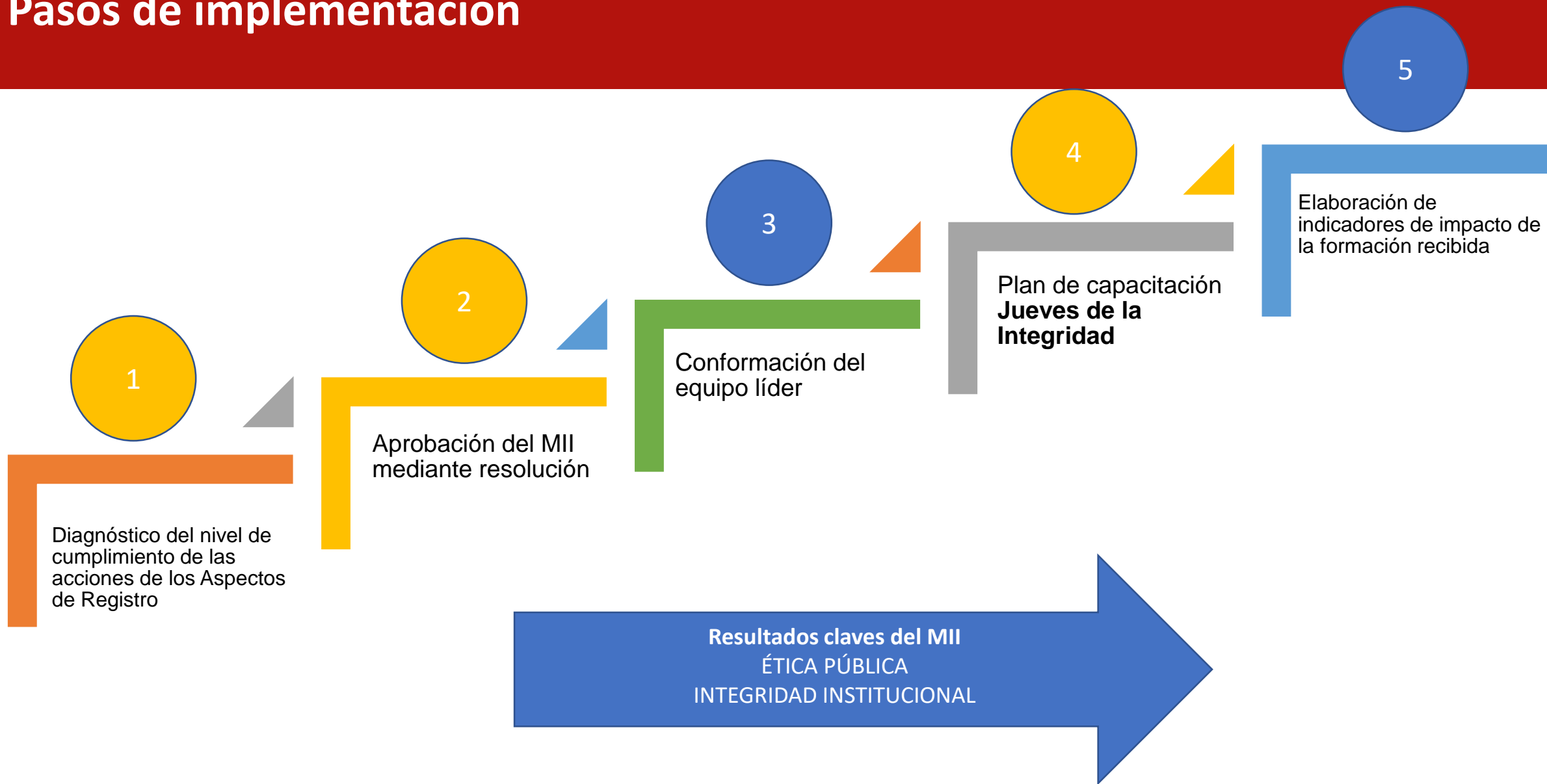
35
Acciones

| | | | |
|---|---|------------|--------|
| CULTURA ORGANIZACIONAL | 1. Estudios de la cultura/clima organizacional | 7 Acciones | RRHH |
| | 2. Percepción pública respecto al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos | 5 Acciones | Imagen |
| SISTEMA DE CONSECUENCIAS | 3. Mejora Institucional | 4 Acciones | OGPM |
| | 4. Sistemas de gestión del capital humano | 7 Acciones | RRHH |
| NORMATIVIDAD ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN | 5. Normatividad relacionada con la ética y/o normativa anticorrupción | 7 Acciones | RRHH |
| TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y RC | 6. Gestión de la información pública y transparencia | 5 Acciones | DGT |

¿Por qué un Modelo de Integridad Institucional?



Pasos de implementación



**Tabla 4.
Modelo de integridad Institucional 2018-2021**

| Aspecto/Unidad de Registro | A | B | C | D | E | F | G | H | Σ |
|--|--|--|--|---|---|---|--|---|---|
| 1. Estudios de la cultura y clima organizacional (Oficina de Recursos Humanos) | 1.A Declaración y definición de los valores, principios, lenguaje y símbolos de la institución. | 1.B Desarrollo de mecanismos de monitoreo de cumplimiento éticos de las funciones en relación a la definición de valores y del desarrollo de los servidores. | 1.C Desarrollo de espacios y actividades de reflexión periódica sobre el valor de la integridad y la ética en la institución. | 1.D Sistema de reconocimientos a las actuaciones acordes a la evaluación e indicadores de gestión meritatoria. | 1.E Estudios periódicos de identificación de elementos disruptores del desarrollo de los valores institucionales. | 1.F Herramientas diseñadas, aplicadas y resultados monitoreados de medición y cumplimiento de valores institucionales y satisfacción. | 1.G Difusión de estudios sobre clima organizacional (No) | | 5 |
| 2. Percepción pública respecto al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y Oficina General de Imagen y Comunicaciones) | 2.A Construcción de los lineamientos sobre la imagen y discurso de la integridad y desarrollo de una estrategia de medios. | 2.B Equipo de comunicación del Ministerio de Justicia capacitado sobre integridad institucional y ética pública. | 2.C Desarrollo de una estrategia comunicativa interna para fomentar la integridad y la ética en la función pública | 2.D .Desarrollo de una estrategia de comunicación pública sobre Integridad Institucional que involucre a la ciudadanía, los expertos y los medios de comunicación | 2.E Evaluación de impacto en medios de los temas de integridad institucional | | | | 1 |
| 3. Mejora institucional (Oficina General de Planeamiento y Presupuesto) | 3.A Mapeo de Procesos del MINJUSDH. | 3.B Mejora de Procesos del MINJUSDH. | 3.C Mejora de la Calidad de Servicios a la Ciudadanía. | 3.D Implementación del Sistema de Gestión de Calidad del MINJUSDH. | | | | | 0 |
| 4. Sistema de gestión del capital humano (convocatoria, selección, capacitación, evaluación de desempeño) (Oficina de Recursos Humanos) | 4.A Mecanismos de convocatoria de personal explícitos, publicitados, y dispuesto a través de mecanismos de control de interpenetración de oficinas. (Si) | 4.B Estudio de competencias preestablecidas para cada cargo con instrumentos de evaluación (criterios abiertos de idoneidad). | 4.C Desarrollo de un sistema de evaluación de desempeño institucional (ética, dedicación, respeto, etc) y de producción individual del personal que permita identificar, catalogar, valorar los méritos, eficiencia, eficacia y productividad. | 4.D Desarrollo de un sistema de mejoramiento profesional en función de los requerimientos de producción. (Si hay. PDP. Y Gestión de rendimiento) | 4.E Construcción de programa de formación en conceptos básicos de ética e integridad. (Si hay) | 4.F Construcción de indicadores de impacto de la formación personal respecto al rendimiento y producción del personal. | 4.G Informes de medición de aspectos cuantitativos y cualitativos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad del servicio, que incluya la identificación de los casos de desempeño no satisfactorio. | | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|--|---|--|----------|
| <p>5. Normatividad relacionada con la ética y normativa anticorrupción (Oficina de Recursos Humanos)</p> | <p>5.A Implementación de un equipo líder encargado del código de ética y su seguimiento.</p> | <p>5.B Desarrollo del código de Comportamiento Ético.</p> | <p>5.C Definición de las conductas prohibidas, en relación con las leyes y normas internacionales y nacionales.</p> | <p>5.D Desarrollo de un sistema de Consecuencias para i) definir las sanciones ii) para vigilar la sanción de toda conducta de irrespeto a la ley y a las normas de comportamiento ético de la institución.</p> | <p>5.E Elaboración y firma de cartas de compromiso de los miembros de la institución.</p> | <p>5.F Monitoreo e informes de la producción y calidad de desempeño de la (Secretaría técnica de la Of de Recursos Humanos con indicadores de sanción)</p> | <p>5.G Mecanismos de control interno implementados y en funcionamiento.</p> | | <p>5</p> |
| <p>6. Gestión de la información pública y transparencia (Oficina General de Administración)</p> | <p>6.A Material de difusión elaborados por la Autoridad de Transparencia</p> | <p>6.B Desarrollo e implementación de una estrategia de difusión sobre transparencia y acceso a la información pública.</p> | <p>6.C Supervisión del portal de transparencia del Minjus</p> | <p>6.D Elaboración de un informe anual sobre acceso a la información pública y rendición de cuentas</p> | | | | | <p>3</p> |
| <p>$\Sigma X = 34$</p> | <p>Integridad 100</p> | | | | | | | | |
| <p>$30 \leq X$</p> | <p>Integridad</p> | | | | | | | | |
| <p>$18 \leq X \leq 29$</p> | <p>En camino a la integridad</p> | | | | | | | | |
| <p>$X \leq 18$</p> | <p>En situación de riesgo</p> | | | | | | | | |
| <p>Puntaje MINJUS 2018: 18</p> | <p>En camino a la integridad</p> | | | | | | | | |

Modelo de Integridad Institucional

CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Estudios de la cultura/clima organizacional

7 Acciones

Área responsable: Recursos Humanos

1.A Declaración y definición de los valores, principios, lenguaje y símbolos de la institución.

1.B Desarrollo de mecanismos de monitoreo de cumplimiento éticos de las funciones en relación a la definición de valores y del desarrollo de los servidores.
(No)

1.C Desarrollo de espacios y actividades de reflexión periódica sobre el valor de la integridad y la ética en la institución. (Si)

1.D Sistema de reconocimientos a las actuaciones acordes a la evaluación e indicadores de gestión meritoria. (No)

1.E Estudios periódicos de identificación de elementos disruptores del desarrollo de los valores institucionales.

1.F Herramientas diseñadas, aplicadas y resultados monitoreados de medición y cumplimiento de valores institucionales y satisfacción.
(No)

1.G Difusión de estudios sobre clima organizacional (No)

Modelo de Integridad Institucional

CULTURA ORGANIZACIONAL

2. Percepción pública respecto al MINJUSDH

5 Acciones

Área responsable: Imagen Institucional

2.A Construcción de los lineamientos sobre la imagen y discurso de la integridad y desarrollo de una estrategia de medios

2.B Equipo de comunicación del Ministerio de Justicia capacitado sobre integridad institucional y ética pública.

2.C Desarrollo de una estrategia comunicativa interna para fomentar la integridad y la ética en la función pública.

2.D Desarrollo de una estrategia de comunicación pública sobre Integridad Institucional que involucre a la ciudadanía, expertos y medios de comunicación.

2.E Evaluación de impacto en medios de los temas de integridad institucional .

Modelo de Integridad Institucional

SISTEMA DE CONSECUENCIAS

3. Mejora Institucional

4 Acciones

Área responsable: Oficina de Organización y Modernización de la OGPM

3A. Mapeo de Procesos del MINJUSDH.

3B. Mejora de Procesos del MINJUSDH.

3C. Mejora de la Calidad de Servicios a la Ciudadanía.

3D. Implementación del Sistema de Gestión de Calidad del MINJUSDH.

Modelo de Integridad Institucional

SISTEMA DE CONSECUENCIAS

4. Sistemas de gestión del capital humano

5 Acciones

Área responsable: Imagen Institucional

4.A. Mecanismos de convocatoria de personal, explícitos, publicitados, y dispuestos a través de mecanismos de control de interpenetración de oficinas.

4.B .Estudio de competencias preestablecidas para cada cargo con instrumentos de evaluación (criterios abiertos de idoneidad).

4.C. Desarrollo de un sistema de evaluación de desempeño institucional (ética, dedicación, respeto, etc.) y de producción individual del personal que permita identificar, catalogar y valorar los méritos, eficiencia, eficacia y productividad.

4.D. Desarrollo de un sistema de mejoramiento profesional en función de los requerimientos de producción.

4.E. Construcción de programa de formación en conceptos básicos de ética e integridad.

4.F. Construcción de indicadores de impacto de la formación profesional respecto al rendimiento y producción del personal.

4.G. Informes de medición de aspectos cuantitativos y cualitativos de eficiencia, efectividad, honestidad y calidad del servicio, que incluyan la identificación de los casos de desempeño no satisfactorio.

Modelo de Integridad Institucional

NORMATIVIDAD ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN

5. Normatividad relacionada con la ética y/o normativa anticorrupción

7 Acciones

Área responsable: Recursos Humanos

5.A. Implementación de un equipo líder encargado del código de ética y su seguimiento.

5.B. Desarrollo del código de Comportamiento Ético.

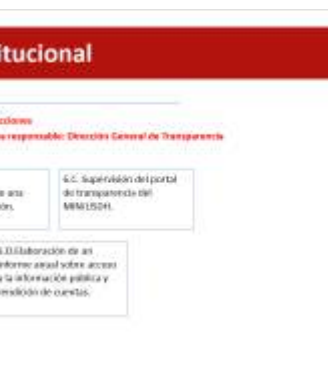
5.C. Definición de las conductas prohibidas, en relación con las leyes y normas internacionales y nacionales

5.D. Desarrollo de un sistema de Consecuencias para i) definir las sanciones ii) para vigilar la sanción de toda conducta de irrespeto a la ley y a las normas de comportamiento ético de la institución.

5.E. Elaboración y firma de cartas de compromiso de los miembros de la institución.

5.F. Monitoreo e informes de la producción y calidad de desempeño de la Secretaría Técnica de la Oficina de Recursos Humanos, con indicadores de sanción.

5.G. Mecanismos de control interno implementados y en funcionamiento.



Modelo de Integridad Institucional

TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y RC

6.Gestión de la información pública y transparencia

5 Acciones

Área responsable: Dirección General de Transparencia

6.A. Material de difusión elaborados por la Autoridad de Transparencia.

6.B. Desarrollo e implementación de una estrategia de difusión.

6.C. Supervisión del portal de transparencia del MINJUSDH.

6.E. Desarrollo y ejecución de una estrategia de difusión sobre los derechos de protección de datos personales

6.D.Elaboración de un informe anual sobre acceso a la información pública y rendición de cuentas.