



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 054 - 2026/GG**

Lima, 31 MAR. 2026

LA GERENCIA GENERAL DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA HA EXPEDIDO LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN

**VISTOS**, el Informe N° D000542-2026-SERPAR-LIMA-ORH, de fecha 31 de marzo de 2026, emitido por la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° D000109-2026-SERPAR LIMA-OPM de fecha 31 de marzo de 2026, emitido por la Oficina de Planeamiento y Modernización, Memorando N° D000464-2026-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 31 de marzo de 2026 y el Informe N° D000064-2026-SERPAR-LIMA-OGAJ del 31 de marzo de 2026, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 1° del Estatuto del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, aprobado mediante Ordenanza N.° 1784-MML, establece que SERPAR LIMA es un Organismo Público Descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con autonomía administrativa, económica y técnica;

Que, mediante Decreto Supremo N.° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuyo objetivo general es contar con instituciones transparentes e íntegras que promuevan la probidad en el ámbito público, empresarial y en la sociedad civil, garantizando la prevención y sanción efectiva de la corrupción en los distintos niveles de gobierno, con participación activa de la ciudadanía;

Que, en dicho marco, mediante Decreto Supremo N.° 148-2024-PCM, se aprueba el Modelo de Integridad para el Sector Público, el cual establece los lineamientos para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades públicas; definiéndose en el numeral 4.14 del artículo 4 al Programa de Integridad como el instrumento mediante el cual la entidad planifica las acciones a ejecutar en un periodo determinado para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad, siendo de periodicidad anual y aprobado mediante resolución del titular de la entidad;

Que, asimismo, el artículo 6 del citado Decreto Supremo establece que la implementación del Modelo de Integridad comprende los siguientes componentes: i) Compromiso de la Alta Dirección; ii) Gestión de riesgos; iii) Políticas de integridad; iv) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas; v) Control interno, externo y auditoría; vi) Comunicación y capacitación; vii) Canal de denuncias; viii) Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad; y ix) Encargado del Modelo de Integridad;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.° 002-2026-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP, denominada "Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público", la cual tiene por objeto establecer disposiciones para la implementación, seguimiento y evaluación del Modelo de Integridad conforme al Decreto Supremo N.° 148-2024-PCM;





Que, conforme a lo establecido en el numeral V de la citada directiva, el titular de la entidad es responsable de aprobar el Programa de Integridad dentro de los plazos establecidos; en tanto que la unidad de organización que ejerce la función de integridad tiene a su cargo la elaboración, propuesta y seguimiento del Programa, mientras que las demás unidades orgánicas participan en su ejecución, conforme a sus competencias;

Que, en ese contexto normativo, mediante Resolución de Gerencia General N.º 033-2026/GG, de fecha 11 de marzo de 2026, se dispuso la delegación de la función de integridad institucional en la Oficina de Recursos Humanos, asignándole la responsabilidad de conducir el proceso de implementación, seguimiento y evaluación del Modelo de Integridad en la entidad;



Que, el numeral VII de la Directiva establece que la implementación del Modelo de Integridad se desarrolla a través de tres (3) procesos: i) planificación de la implementación; ii) desarrollo de los componentes; y iii) seguimiento y evaluación, precisándose que cada actividad cuenta con tareas específicas para su ejecución;

Que, en relación con el proceso de planificación, el numeral 7.1 de la Directiva señala que su finalidad es asegurar los compromisos institucionales y contar con los documentos de planificación necesarios para implementar el Modelo de Integridad de manera efectiva, sostenible y alineada a los objetivos estratégicos de la entidad, comprendiendo, entre otras, las tareas de suscribir el compromiso de integridad institucional y elaborar el Programa de Integridad;



Que, específicamente, respecto a la tarea de elaboración del Programa de Integridad, el numeral 7.1.2 de la Directiva dispone que la unidad de organización que ejerce la función de integridad debe: i) realizar el diagnóstico situacional; ii) definir acciones y metas para el desarrollo de los componentes; iii) elaborar el Programa conforme a la estructura prevista en el Anexo N.º 2; y iv) presentarlo para su aprobación mediante resolución del titular de la entidad, con vigencia anual;

Que, el Programa de Integridad constituye un instrumento de planificación de carácter preventivo y progresivo, cuya implementación no genera obligaciones de gasto adicionales distintas a las previstas en el presupuesto institucional;



Que, en atención a ello, mediante Informe N.º D000542-2026-SERPAR-LIMA-ORH, de fecha 31 de marzo de 2026, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de unidad encargada de la función de integridad, propone la implementación del Programa de Integridad 2026 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, orientado al cierre de brechas identificadas, la generación de medios de verificación válidos y el fortalecimiento progresivo de las capacidades institucionales, a fin de garantizar el cumplimiento de los estándares establecidos por la Secretaría de Integridad Pública;



Que, mediante Memorando N.º D000464-2026-SERPAR-LIMA-OGPPM de fecha 31 de marzo de 2026, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización remitió el Informe N.º D000109-2026-SERPAR-LIMA-OPM de fecha 31 de marzo de 2026, mediante el cual la Oficina de Planeamiento y Modernización otorgó conformidad técnica al Programa de Integridad 2026, verificando su alineamiento con los instrumentos de



gestión institucional y la normativa vigente, conforme a las competencias establecidas en el Manual de Operaciones aprobado mediante Decreto de Alcaldía N.º 011-2024;

Que, mediante Informe N.º D000064-2026-SERPAR-LIMA-OGAJ de fecha 31 de marzo de 2026, la Oficina General de Asesoría Jurídica emitió opinión legal favorable, concluyendo que resulta jurídicamente procedente la formulación y aprobación del Programa de Integridad 2026 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA;

Que, en mérito a lo expuesto, habiéndose verificado que el Programa de Integridad 2026 se encuentra alineado al marco normativo vigente, cuenta con sustento técnico y opinión legal favorable, y constituye un instrumento de gestión de carácter obligatorio para la implementación del Modelo de Integridad en la entidad; corresponde a la Gerencia General, en su calidad de máxima autoridad administrativa, aprobar el referido programa, en ejercicio de sus competencias conforme al Estatuto de SERPAR LIMA y la Ley N.º 27444 ;y, con los vistos de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, la Oficina General de Asesoría Jurídica y la Oficina de Recursos Humanos;



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** el Programa de Integridad 2026 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR** al Oficial de Integridad Institucional el seguimiento, monitoreo y evaluación de la implementación del Programa de Integridad 2026, conforme a lo establecido en la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP.

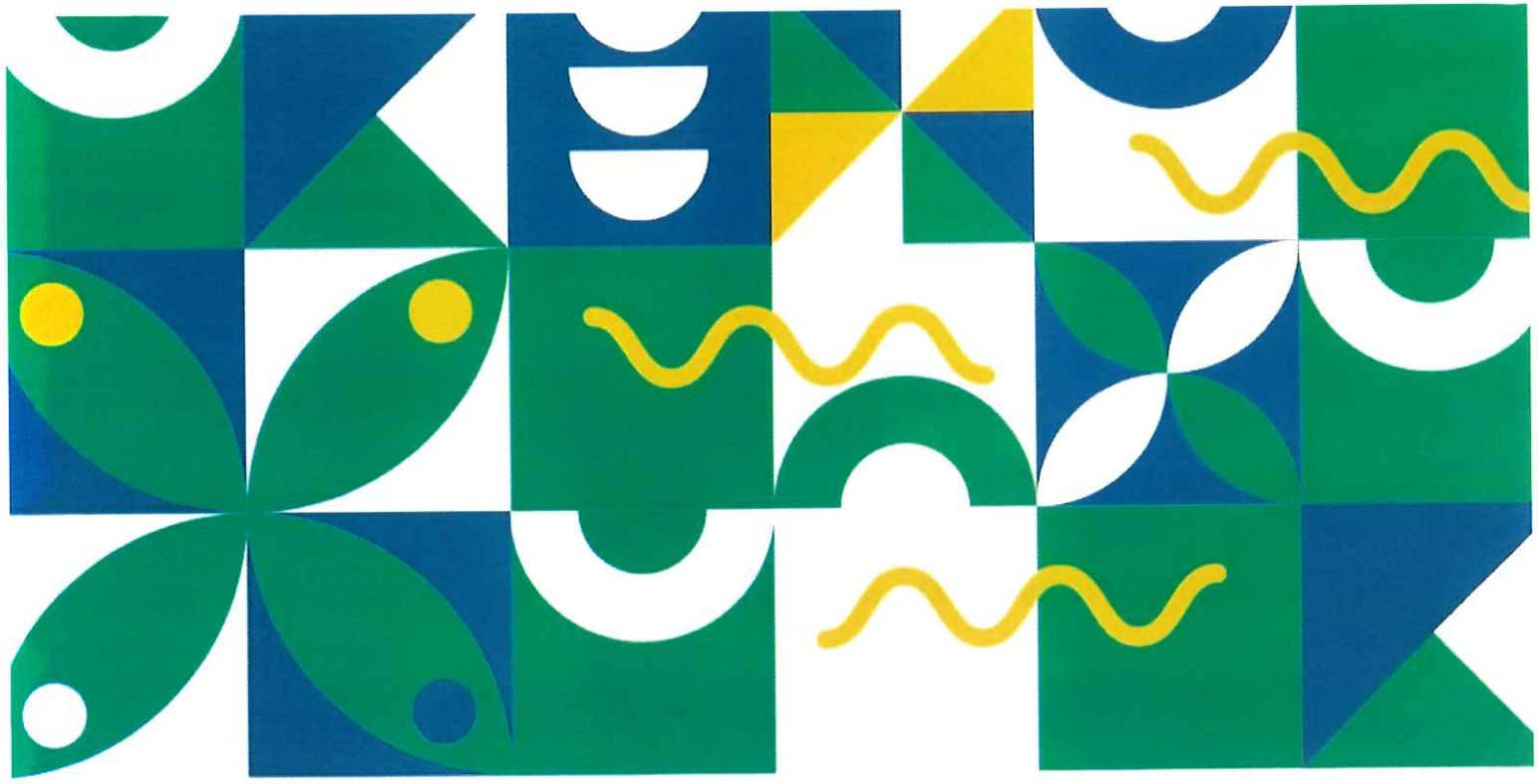
**ARTÍCULO TERCERO. - NOTIFICAR** la presente resolución a las dependencias correspondientes, para su conocimiento y cumplimiento

**ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER**, que la Oficina de Sistemas y Tecnologías de la Información publique la presente Resolución en el Portal Institucional de la entidad ([www.serpar.gob.pe](http://www.serpar.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y PUBLIQUESE.**



Claudia Ruiz Canchapoma  
Gerente General  
Municipalidad Metropolitana de Lima



# PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO DE PARQUES DE LIMA **SERPAR LIMA 2026**



MUNICIPALIDAD DE  
**LIMA**

## ÍNDICE



I. PRESENTACIÓN 3

II. MARCO NORMATIVO 5

III. OBJETIVO 7

IV. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA 7

V. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL 8



VI. MATRIZ DE ACCIONES 11

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO 15



## I. PRESENTACIÓN

El Servicio de Parques de Lima – SERPAR fue creado mediante Decreto Ley N.° 17528 de fecha 21 de marzo de 1969, como organismo público descentralizado del Sector Vivienda, encargado de la gestión de parques metropolitanos, zonales y espacios recreativos. Posteriormente, el Decreto Ley N.° 18898 de fecha 30 de junio de 1971, amplió sus funciones en materia de administración de bienes y recursos.

Mediante el Decreto Legislativo N.° 143 de fecha 12 de junio de 1981 se dispuso la transferencia de sus funciones, parques y recursos a las municipalidades, la cual se concretó en 1983; siendo incorporado a la Municipalidad Metropolitana de Lima como organismo descentralizado mediante Decreto de Alcaldía N.° 031 de fecha 12 de abril de 1984.

Actualmente, conforme a la Ordenanza Municipal N.° 812 de fecha 25 de agosto del 2005, SERPAR LIMA es un organismo público descentralizado con autonomía económica, técnica y administrativa, encargado de la administración, desarrollo y mantenimiento de áreas verdes y espacios recreativos de Lima Metropolitana.

En ese marco, el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, en su calidad de organismo público descentralizado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, reafirma su compromiso con el fortalecimiento de la ética pública, la transparencia, la prevención de la corrupción y la generación de valor público, mediante la formulación e implementación del Programa de Integridad correspondiente al Año Fiscal 2026.

El presente Programa se formula en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N.° 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para el Sector Público, así como de la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP, que establece lineamientos para su implementación, seguimiento y evaluación; constituyéndose en un instrumento de gestión orientado a consolidar un sistema institucional preventivo, basado en riesgos, que permita fortalecer la conducta ética de los servidores y reducir la probabilidad de ocurrencia de actos contrarios a la integridad.

En esa línea, el Programa de Integridad 2026 se sustenta en los avances alcanzados en el Programa de Integridad del periodo anterior, el cual permitió a la entidad implementar acciones iniciales relevantes, tales como:



- La identificación preliminar de riesgos de integridad en procesos críticos.
- La adopción de mecanismos de sensibilización en materia de ética pública.
- El fortalecimiento progresivo de herramientas de transparencia y acceso a la información.
- La implementación inicial de instrumentos vinculados a la gestión de conflictos de intereses.



No obstante, el análisis de los resultados obtenidos, así como las evaluaciones efectuadas a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) y los informes de control interno, han evidenciado la necesidad de transitar de una etapa de implementación inicial hacia una fase de consolidación y madurez del Modelo de Integridad, orientada a garantizar su sostenibilidad institucional.



En ese contexto, el presente Programa incorpora un enfoque de mejora continua, priorizando el cierre de brechas identificadas en el periodo anterior, particularmente en los siguientes aspectos:

- Institucionalización de la función de integridad y clarificación de roles y responsabilidades.
- Fortalecimiento de los mecanismos de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos de integridad.
- Implementación efectiva del sistema de gestión de conflictos de intereses (SIDJI u otros mecanismos equivalentes).
- Consolidación de canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles.
- Integración de la integridad en los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (ingreso, permanencia, evaluación y desvinculación).
- Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores y principios éticos.



Asimismo, el Programa de Integridad 2026 se encuentra alineado con los instrumentos de gestión institucional vigentes, en particular con el Manual de Operaciones (MOP) actualizado, así como con los procesos de modernización administrativa impulsados por la entidad, garantizando su incorporación transversal en la gestión estratégica, operativa y administrativa.



De igual manera, se articula con otros sistemas administrativos, tales como el Sistema Nacional de Presupuesto Público, el Sistema de Control Interno y el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, permitiendo una implementación integral del enfoque de integridad en la entidad.

Cabe precisar que el presente Programa adopta un enfoque basado en riesgos, priorizando aquellas áreas y procesos con mayor exposición a riesgos de corrupción, tales como:

- Contrataciones públicas.
- Gestión de recursos humanos.
- Ejecución presupuestal.
- Otorgamiento de autorizaciones y servicios a la ciudadanía.

En dicho marco, el Programa establece objetivos, acciones, indicadores y responsables claramente definidos, orientados a asegurar su adecuada implementación, monitoreo y evaluación, promoviendo la rendición de cuentas y la toma de decisiones basada en evidencia.

Finalmente, se reconoce que el éxito del Programa de Integridad no depende únicamente de la existencia de normas o instrumentos, sino del compromiso activo de la Alta Dirección, funcionarios y servidores civiles, quienes deben actuar como agentes de cambio en la consolidación de una cultura organizacional íntegra. En tal sentido, corresponde a cada órgano y unidad orgánica asumir responsabilidades en la implementación del Programa, bajo el liderazgo de la instancia encargada de la función de integridad, garantizando su sostenibilidad y mejora permanente.

El presente Programa, por tanto, constituye un instrumento clave para fortalecer la legitimidad institucional de SERPAR LIMA, contribuir a la prevención de actos de corrupción y asegurar una gestión pública eficiente, ética y orientada al servicio de la ciudadanía.

## II. MARCO NORMATIVO

- Decreto Supremo N.º 054-2018-PCM – Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado.
- Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de



prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público

- Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 030-2002-PCM
- Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública.
- Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N.º 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021
- Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N.º 003-2023-PCM/SIP, que aprueba la "Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la 2.8 Etapa N.º 01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad", y la "Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N.º 02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad".
- Resolución de la Secretaría de Integridad Pública N.º 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 001-2024-PCM/SIP, "Directiva para la Incorporación y Ejercicio de la Función de Integridad en las Entidades de la Administración Pública".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2026-PCM/SIP que aprueba la Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público.
- Manual de Operaciones (MOP) del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA, aprobado por Decreto de Alcaldía N.º 011-2024.



- Estatuto de SERPAR LIMA aprobado por Ordenanza N.º 1784-MML y modificado por Ordenanza N.º 2639, Ordenanza que modifica el Estatuto del Servicio de Parques de Lima - SERPAR LIMA y deroga su Reglamento de Organización y Funciones el Servicio de Parques de Lima, así como su organigrama.
- Resolución de Secretaría General N.º 033-2026/SG de fecha 11 de marzo de 2026, que delega la función de integridad institucional en la Oficina de Recursos Humanos.



### III. OBJETIVO

El Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA tiene como objetivo implementar de manera progresiva, sistemática y sostenible el Modelo de Integridad, con la finalidad de fortalecer la capacidad institucional de prevención y respuesta frente a la corrupción, mediante la adopción de mecanismos orientados a la gestión de riesgos de integridad, la promoción de la ética pública, la transparencia y la rendición de cuentas, en el marco de los principios de legalidad, probidad y buen gobierno.



### IV. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

#### 4.1. Alcance

El Programa de Integridad del SERPAR LIMA es de cumplimiento obligatorio y aplicación transversal para todas las unidades orgánicas de la entidad, así como para sus funcionarios, servidores civiles, personal bajo cualquier régimen laboral y terceros vinculados.

Comprende la implementación del Modelo de Integridad en los procesos estratégicos, misionales y de soporte, siendo responsabilidad de la Alta Dirección y de los titulares de cada dependencia asegurar su ejecución, seguimiento y sostenibilidad, conforme a sus competencias.

#### 4.2. Período de vigencia

El Programa de Integridad tiene una vigencia anual correspondiente al Año Fiscal 2026, en concordancia con la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP.



## V. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

En la presente sección se identifica la información relevante vinculada a los procesos institucionales con mayor exposición a riesgos de integridad en el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, así como el estado de cumplimiento de los componentes del Modelo de Integridad, cuya evaluación fue desarrollada por la instancia competente en materia de integridad institucional, conforme a las disposiciones vigentes.



Además de ello, corresponde a SERPAR LIMA asegurar la ejecución de las acciones de carácter transversal en materia de integridad contenidas en la matriz del presente Programa, las cuales han sido diseñadas para facilitar la implementación progresiva de una estructura institucional sólida, orientada a la prevención de la corrupción, en concordancia con los estándares nacionales, los lineamientos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública y las buenas prácticas recogidas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.



En el caso del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA, la evaluación del nivel de implementación del Modelo de Integridad se ha desarrollado en el marco de lo dispuesto mediante Resolución de Gerencia General N.º 104-2025/GG, de fecha 10 de julio de 2025, que aprobó el Programa de Integridad 2025 de la entidad, el cual constituye el instrumento de gestión que orienta la adopción de acciones institucionales en materia de prevención de la corrupción y fortalecimiento de la ética pública.

Dicho instrumento se articula con el proceso de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) 2025, conducido por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual permite medir de manera estandarizada el nivel de avance en la implementación de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad en las entidades del sector público.



En ese contexto, corresponde precisar que SERPAR LIMA se encontraba ubicado en la Etapa 1: Inicial, la cual constituye la primera fase del proceso de evaluación del Modelo de Integridad. Esta etapa tiene por finalidad identificar la existencia de condiciones institucionales básicas para la implementación de los nueve (9) componentes del Modelo, permitiendo efectuar un diagnóstico preliminar sobre el nivel de adopción de medidas orientadas a la prevención de la corrupción.



Asimismo, en esta etapa se evalúa la implementación de acciones iniciales vinculadas, principalmente, a:

- La definición y/o asignación de la función de integridad.
- La adopción de instrumentos normativos y de gestión básicos.
- La generación de condiciones organizacionales mínimas que permitan el desarrollo progresivo del Modelo de Integridad.



En esa línea, conforme a los resultados de la medición anual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) 2025, desarrollada y sistematizada en el Reporte Nacional de la Implementación del Modelo de Integridad 2025, se determinó que el Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA se mantiene en la Etapa 1: Inicial, habiendo alcanzado un puntaje ICP final de 0.24, lo que evidencia un nivel incipiente de desarrollo de capacidades institucionales en materia de integridad pública.



Este resultado, analizado en el contexto de los avances observados a nivel de redes de integridad, permite advertir que, si bien a nivel sectorial se vienen registrando progresos sostenidos —principalmente en la consolidación de la Etapa 1 (con promedios cercanos a 0.97), así como avances hacia la Etapa 2 (0.82) e incluso Etapa 3 (0.73)—, existen aún brechas estructurales que limitan el tránsito homogéneo de todas las entidades hacia niveles superiores de madurez institucional.

En ese contexto comparativo, el resultado obtenido por SERPAR LIMA refleja una situación rezagada respecto de las tendencias de la red, evidenciando que la entidad no ha logrado consolidar plenamente las condiciones mínimas requeridas en la Etapa 1, ni generar los medios de verificación suficientes que acrediten el cumplimiento efectivo de los estándares establecidos por la Secretaría de Integridad Pública.



Asimismo, si bien del análisis por componentes del Modelo de Integridad a nivel de redes se advierte que los mayores avances se concentran en el componente “Canal de Denuncias”, mientras que el menor desarrollo se presenta en el componente “Control interno, externo y auditoría”, dicha tendencia no se replica en el caso del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA.



En efecto, en el ámbito institucional se evidencian debilidades estructurales no solo en la articulación con el Sistema de Control Interno y en el seguimiento de las recomendaciones emitidas por los órganos del Sistema Nacional de Control, sino también en la trazabilidad de las acciones implementadas y en la operatividad del Canal de Denuncias, así

como en otros componentes del Modelo de Integridad que aún se encuentran en fase incipiente de implementación.

En ese sentido, la situación de SERPAR LIMA revela la existencia de brechas transversales que requieren ser atendidas de manera prioritaria, a fin de asegurar la implementación efectiva de los componentes del Modelo de Integridad y generar los medios de verificación necesarios que permitan acreditar su cumplimiento.



De igual manera, se observa que las entidades con mejores niveles de desempeño dentro de las redes de integridad han logrado avanzar hacia etapas superiores mediante la institucionalización de la función de integridad, la gestión sistemática de riesgos, la asignación de recursos, y la incorporación del enfoque de integridad en sus instrumentos de gestión, elementos que constituyen actualmente brechas relevantes en el caso de SERPAR LIMA.

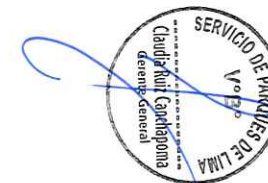


En ese sentido, el resultado obtenido (ICP 0.24) no solo evidencia un nivel inicial de implementación, sino que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer de manera prioritaria los componentes estructurales del Modelo de Integridad, tales como:

- La formalización y operatividad de la función de integridad.
- La implementación del proceso de gestión de riesgos de integridad.
- El fortalecimiento del sistema de control interno y seguimiento de recomendaciones.
- La generación, organización y custodia de medios de verificación.

En consecuencia, el Programa de Integridad 2026 se formula sobre la base de este análisis comparativo y diagnóstico institucional, orientando sus acciones al cierre de brechas identificadas y a la alineación progresiva de SERPAR LIMA con los estándares de desempeño observados en las redes de integridad, con el objetivo de alcanzar la calificación de "Apto" en la Etapa 1 y asegurar su tránsito hacia la Etapa 2: Institucionalización, conforme a los criterios de evaluación del ICP.





## VI. MATRIZ DE ACCIONES

N.º	COMPONENTE	ACCIONES A DESARROLLAR	2026				META 2026	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE
			TRIMESTRE							
			I	II	III	IV				
1	COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN	Incorporar la función de integridad por delegación a la Oficina de Recursos Humanos, formalizada mediante la emisión de Resolución de Gerencia General.	X				Función de integridad formalizada mediante Resolución de GG.	Función de delegación en Resolución de GG.	Resolución de GG	Gerencia General / OGPPM / ORH
		Aprobar el Programa de Integridad 2026 de SERPAR LIMA, asegurando su alineamiento con las disposiciones de la Secretaría de Integridad Pública y su difusión institucional.	X				Programa de Integridad 2026 aprobado	Resolución de aprobación emitida	Resolución de Gerencia General	Gerencia General / Oficial de Integridad Institucional
2	GESTIÓN DE RIESGOS	Fortalecer las capacidades del personal de la unidad que ejerce el rol conductor y del personal de al menos el 80% de las unidades orgánicas, mediante capacitaciones en gestión de riesgos que afectan la integridad pública.		X			Capacitación en Gestión de Riesgos que Afectan la Integridad	% de unidades capacitadas	Listas de asistencia / informes	Oficial de Integridad Institucional / ORH



		Asignar formalmente los roles conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización, en el proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos de integridad.	X			Roles de riesgos formalmente asignados	Documento de asignación aprobado	Memorando de designación	Gerencia General / Oficial de Integridad Institucional
3	POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Implementar la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a las unidades de organización competentes.	X			Plataforma de Debida Diligencia implementada	Plataforma operativa	Reportes del sistema	Oficial de Integridad Institucional / OSTI
		Incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal, mediante controles y lineamientos internos.	X			Procesos de contratación con controles de integridad	% de procesos con controles aplicados	Expedientes de contratación	ORH / Logística
4	TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Implementar el Registro de Visitas en Línea (RVL) y el Módulo de Agendas Oficiales en la sede central, conforme a la normativa vigente.	X			RVL y Agendas Oficiales implementados	Sistemas operativos	Plataforma activa	Oficial de Integridad Institucional / OSTI
		Implementar el canal virtual de recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública, vinculado al Portal de Transparencia Estándar y		X			Página virtual de acceso a información implementado	Página operativa	Portal institucional



		la designación de su responsable							
		Garantizar la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información pública, incluyendo la comunicación de incumplimientos al funcionario responsable.		X		100% de solicitudes atendidas dentro de plazo	% de cumplimiento	Reporte de solicitudes	Responsable de acceso a información
5	CONTROLES Y AUDITORÍA	Cumplir con los entregables establecidos para la implementación del Sistema de Control Interno (SCI), conforme a la normativa del Sistema Nacional de Control			X	100% de entregables del SCI cumplidos	% de cumplimiento	Constancia de presentación de entregables del SCI	OGPPM / Oficial de Integridad Institucional
6	COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Ejecutar al menos dos (2) actividades de capacitación en ética e integridad pública, con participación mínima del 10% de servidores en cada una.		X	X	2 capacitaciones ejecutadas	Número de capacitaciones	Listas de asistencia	ORH / Oficial de Integridad Institucional
		Realizar acciones trimestrales de difusión interna y externa en materia de integridad, asegurando al menos dos (2) acciones de cada tipo por trimestre.		X	X	8 acciones internas y 8 externas ejecutadas	Número de acciones realizadas	Evidencias (correos, afiches)	Oficial de Integridad Institucional / GCEII

7	CANAL DE DENUNCIA	Implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, asegurando su funcionamiento en la entidad.		X			Plataforma de denuncias implementada	Plataforma operativa	Plataforma activa	Oficial de Integridad Institucional / OSTI
		Publicar el acceso al canal de denuncias en el Portal Institucional (Gov.pe), garantizando su visibilidad.		X			Canal publicado en portal institucional	Publicación visible	Portal web	Oficial de Integridad Institucional / OSTI
8	SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Proponer a la máxima autoridad administrativa la mejora en la incorporación de la función de integridad, conforme al marco normativo vigente.				X	Propuesta de mejora de función de integridad presentada	Documento presentado	Informe técnico	Oficial de Integridad Institucional
9	ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Realizar reuniones periódicas de coordinación con las unidades de organización involucradas, para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad.		X		X	Reuniones de coordinación ejecutadas trimestralmente	Número de reuniones realizadas	Actas de reunión	Oficial de Integridad Institucional
		Comunicar formalmente a todas las unidades orgánicas el rol de la Oficial de Integridad Institucional, como instancia responsable de brindar orientación y asistencia técnica.		X			Comunicación institucional emitida a todas las áreas	Comunicación emitida	Memorando / correo institucional	Gerencia General / Oficial de Integridad Institucional

## VII. MECANISMOS SEGUIMIENTO

Las acciones contenidas en el Programa de Integridad Institucional 2026 del Servicio de Parques de Lima – SERPAR LIMA deberán ser ejecutadas por cada uno de los órganos y unidades orgánicas responsables, conforme a la matriz de acciones y en el marco de sus competencias funcionales, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2026-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP.



El seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones previstas en la Matriz del Programa de Integridad es una función delegada a la Oficina de Recursos Humanos los cuales deberán articular de manera permanente con las unidades orgánicas responsables de la ejecución de dichas acciones, garantizando su implementación oportuna y conforme a los estándares establecidos.

En ese marco, la función de integridad ejercerá un rol conductor en el proceso de seguimiento, desarrollando las siguientes actividades:



- Verificar el cumplimiento de las acciones programadas, conforme a los indicadores establecidos en la matriz.
- Requerir información y evidencias a las unidades responsables, a fin de acreditar la implementación de las acciones mediante los medios de verificación correspondientes.
- Consolidar y validar la información reportada, asegurando su consistencia, suficiencia y pertinencia conforme a los criterios del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP).
- Identificar brechas, riesgos y dificultades en la implementación, proponiendo medidas correctivas o de mejora continua.
- Brindar asistencia técnica y orientación a las unidades orgánicas, para el adecuado cumplimiento de las acciones del Programa.

Asimismo, las unidades orgánicas responsables deberán:

- Ejecutar las acciones asignadas en la matriz del Programa de Integridad.
- Remitir oportunamente la información y los medios de verificación que sustenten su cumplimiento.
- Coordinar con la unidad de integridad para la correcta implementación de las actividades.



En cuanto a la periodicidad del seguimiento, se establece que:

- El monitoreo de las acciones será de carácter permanente, a través de mecanismos de coordinación interna.
- Se elaborarán informes de seguimiento trimestrales, los cuales deberán contener el nivel de avance de las acciones, el cumplimiento de indicadores, las evidencias generadas y las brechas identificadas.
- Dichos informes serán remitidos a la Gerencia General, en su calidad de máxima autoridad administrativa, al término de cada trimestre del ejercicio fiscal 2026.

Finalmente, la información generada en el marco del seguimiento del Programa de Integridad constituirá insumo técnico para la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), así como para la formulación de acciones de mejora orientadas al fortalecimiento institucional y al tránsito progresivo de SERPAR LIMA hacia niveles superiores de implementación del Modelo de Integridad.

