



ACCIONES DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL OSITRAN 2020-2021

I. INTRODUCCION

El Estado Peruano a través de la Política Nacional de Integridad y diversos dispositivos emitidos en los últimos años, ha venido desplegando esfuerzos orientados a fomentar y regular el óptimo proceder de los funcionarios y servidores públicos, con el firme propósito de conseguir que la gestión pública sea transparente, eficaz y eficiente, derivada de una verdadera cultura de integridad y de prevención de la corrupción. En ese marco, la Política Nacional de Integridad está basada en tres (3) ejes fundamentales: (i) *Capacidad preventiva del Estado*, (ii) *Identificación y gestión de riesgos* y (i) *Capacidad sancionadora del Estado*, que deben implementarse en todas las entidades públicas.

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, establece acciones y estrategias priorizadas, destinadas a prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública. En esa línea y como parte del compromiso institucional a contribuir con la lucha frontal y decidida contra la corrupción, Ositrán ha elaborado el presente documento que contiene las Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción, como un instrumento de planificación para una gestión pública sin corrupción, el cual desarrolla acciones concretas y efectivas para prevenir, detectar y sancionar la comisión de actos de corrupción, en el ámbito de las funciones y competencias del Ositrán.

Asimismo, las acciones indicadas han sido formuladas considerando las acciones específicas y transversales establecidas en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y permitirán implementar la estrategia de lucha contra la corrupción al interior de la entidad, en la medida que contiene objetivos, actividades e indicadores, metas y los responsables de su cumplimiento y contribuirán a fortalecer el quehacer institucional, incrementando los niveles de transparencia en la gestión y promoviendo valores en la función pública.

Es preciso indicar que el presente documento contiene actividades que resultan viables de ejecutar durante el presente año, aún en el contexto actual de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud – OMS, con motivo del brote del COVID-19, por cuanto nuestra institución ha adoptado medidas para la prevención y control del contagio del mencionado virus, siendo que las actividades propuestas podrán ser adaptadas a las posibilidades reales en los años 2020 y 2021, especialmente en el presente año efectuando las Acciones de Comunicación de Integridad y Ética del Ositrán 2020.

II. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Decreto Supremo N° 119-2012, Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 29542, Ley de Protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública.
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- Ley N° 30161, Ley que regula la presentación de Declaración Jurada de Ingresos, Bienes y Rentas de los Funcionarios y Servidores Públicos del Estado y su modificatoria.
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- Decreto de Urgencia N° 020-2019, que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses.
- Decreto Legislativo N° 1279, que establece el deber de registrar los vínculos de parentesco y otras vinculaciones derivadas de las inscripciones que lleva a cabo el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil orientado a contribuir a la efectividad de la lucha contra la corrupción.
- 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.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la Administración Pública.
- Decreto Supremo N° 091-2020-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto de Urgencia que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público.

- Resolución de Presidencia N° 011-2020-PD-OSITRAN de fecha 20 de abril de 2020 por el que se aprueba la actualización del texto denominado “Medidas que regulan el Comportamiento Ético de los miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética”.
- Resolución de Presidencia N° 013-2020-PD-OSITRAN, por la que se aprueba Política de Integridad de Ositrán.
- Mediante Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN de fecha 03 de setiembre de 2018, la Gerencia General, en su calidad de máxima autoridad administrativa del OSITRAN, delegó en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del OSITRAN, las funciones inherentes a las labores de promoción de la integridad y ética institucional, establecidas en el numeral 2.1 del artículo 2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, desarrollada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, y normas que las sustituyan, modifiquen o complementen; modificada por la Resolución de Gerencia General N° 132-2019-GG-OSITRAN y Resolución de Gerencia General N° 010-2020-GG-OSITRAN.
- Resolución de Consejo Directivo N° 0062-2019-CD-OSITRAN, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) correspondiente al Año Fiscal 2020 del OSITRÁN.
- Resolución de Gerencia General N° 015-2019-GG-OSITRAN, que aprueba la Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el Ositrán.

III. MISIÓN Y VALORES

MISIÓN

La Misión del Ositrán es *“Regular los mercados, supervisar los contratos de concesión y las entidades prestadoras en la infraestructura de transporte de uso público en el ámbito de su competencia con autonomía, capacidad técnica, eficiencia y transparencia, generando confianza al inversor, competitividad al país y mejoras en la calidad de vida del usuario.”*

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales constituyen la base de la cultura organizacional de la institución y son elementos esenciales en los que se enmarca la gestión del Ositrán.

Excelencia: Orientamos la gestión al logro de nuestros objetivos, de manera oportuna y eficiente, buscando la mejora continua, con profesionalismo, criterio técnico, espíritu autocrítico e innovador.

Imparcialidad: Tomamos decisiones de manera justa, objetiva y técnica en beneficio de la sociedad, cautelando el interés general y respetando los intereses de cada una de las partes.

Compromiso: Tenemos vocación de servir, comprometiéndonos con la satisfacción de las necesidades y la generación de valor a nuestros usuarios y servidores, haciendo de esta nuestra razón de ser.

Integridad: Nos comportamos de manera honesta, congruente y transparente, respetando los principios y normativa vigente, así como la pluralidad de opiniones. Estamos dispuestos a compartir información y abiertos a rendir cuentas para generar confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.

IV. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL - EVALUACIÓN DEL CUADRO DE LÍNEA BASE SOBRE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD EN EL OSITRÁN -

El Ositrán ha venido realizando acciones y actividades tendientes a implementar la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 aprobado mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, habiendo inclusive, sin mediar disposición legal que lo establezca, implementado mecanismos de rendición de cuentas y transparencia, como la remisión anual del Reporte de Desempeño al Congreso de la República, a través de su Comisión de Defensa del Consumidor y Organismos Reguladores de los Servicios Públicos y la realización de un Encuentro Anual de Consejos de Usuarios de alcance regional y nacional, a fin de poner en conocimiento del público en general el desempeño de las actividades ejecutadas por la Entidad.

Asimismo, mediante Resolución de Presidencia N° 013-2020-PD-OSITRAN, se aprobó la Política de Integridad de Ositrán, como clara evidencia del compromiso de la Alta Dirección y de los servidores civiles con el fomento y respeto de la integridad.

Compromisos de la Alta Dirección

- a) **Compromiso de conducción de control Interno:** Conforme a lo establecido en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG, en el Ositrán se vienen implementando los ejes de cultura organizacional y el eje de riesgos del Sistema de Control Interno. Habiendo hasta la fecha cumplido con la presentación de todos los entregables señalados en la citada directiva.

Situación: En implementación

b) Creación de una Oficina de Integridad y establecimiento de un Modelo de Integridad: Mediante Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN modificada por la Resolución de Gerencia General N° 132-2019-GG-OSITRAN y Resolución de Gerencia General N° 010-2020-GG-OSITRAN, se delegaron las funciones de la Oficina de Integridad Institucional en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, en la elaboración del proyecto de nuevo ROF la Alta Dirección ha expresado la importancia y necesidad de considerar en la nueva estructura orgánica de la Entidad una Oficina de Integridad Institucional.

Situación: En implementación

c) Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad: Se ha establecido como un valor institucional a la INTEGRIDAD, el cual forma parte de la cultura organizacional de la Entidad. Asimismo, se ha aprobado la Política de Integridad de Ositrán y a través de correos electrónicos, banners, videos, mensajes y otros se viene fomentando la integridad a todos los colaboradores de la Entidad.

Situación: Implementado

Gestión de Riesgos

a) Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras: Con ocasión de la implementación y certificación del Sistema de Gestión Antisoborno - ISO 37001 en el Ositrán a partir del 22 de abril del 2019, se ha efectuado la identificación, evaluación y mitigación de procesos que generan riesgos frente a la corrupción / soborno en nuestra entidad. Se requiere continuar con la identificación de otros riesgos.

Asimismo, se ha determinado el alcance del SGA, según se indica:

- 1) Verificación de cumplimiento, relacionado a los contratos de concesión.
- 2) Evaluación de incumplimiento relacionado a los contratos de concesión.
- 3) Gestión de Recursos Humanos, en la Selección contratación de personal y procedimientos administrativos disciplinarios.
- 4) Gestión Logística, relacionado a la contratación de bienes – servicios.
- 5) Gestión Financiera, en el pago de bienes – servicios y terceros.

Situación: En implementación

b) Mapa de riesgos y controles.- Se cuenta con mapas de riesgos y controles de algunos procesos a nivel de la entidad que sirvieron de base para la certificación del ISO Antisoborno y para reportar los avances en la implementación del Sistema de Control Interno. En el marco del eje de gestión de riesgos del Sistema de Control Interno, Ositrán viene realizando acciones para la identificación, valoración y determinación de medidas para la mitigación de los riesgos de los productos priorizados en el citado sistema.

Situación: En implementación.

Política de Integridad

- a) **Medidas de Comportamiento Ético.-** Mediante Resolución de Presidencia N° 011-2020-PD-OSITRAN se actualizó el texto denominado “Medidas que regulan el Comportamiento Ético de los miembros del Ositrán y la Promoción y Difusión de la Ética”. Mediante Resolución de Presidencia N° 013-2020-PD-OSITRAN se aprobó la Política de Integridad de Ositrán, la misma que quedará complementada con la aprobación de la presente propuesta de Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Ositrán 2020 - 2021, que a su vez cuenta con un Plan de Comunicación.

Situación: En Implementación

- b) **Política de conflicto de intereses.-** Los servidores que de acuerdo a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 020-2019 y su reglamento, resulten obligados a presentar sus Declaraciones Juradas de Intereses, cumplirán con actualizarlas, informándoseles sobre dicha obligación, la cual deben presentar anualmente.

Asimismo, la política de conflicto de intereses se encuentra establecida en las Medidas que regulan del comportamiento ético de los miembros del Ositrán, la promoción y difusión de la Ética.

Además, mediante Resolución de Consejo Directivo N° 0025-2020-CD-OSITRAN se precisa la información que será publicada en el portal institucional y en el portal de transparencia de Ositrán, de forma permanente y actualizada; así mismo contamos con la agenda de Alta Dirección, en el que se programan las reuniones de los órganos de la entidad.

Situación: En implementación.

- c) **Política de regalos, cortesías, atenciones y otros.** Se encuentra establecida en el texto denominado “Medidas que regulan el Comportamiento Ético de los miembros del OSITRAN y la Promoción y Difusión de la Ética” aprobada por Resolución de Presidencia N° 011-2020-PD-OSITRAN.

Situación: Implementado

- d) **Cláusulas antisoborno.-** En los contratos, incluidas las contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT derivados de los procedimientos de selección para la adquisición de bienes o servicios, se ha incorporado una cláusula antisoborno; adicionalmente se les proporciona a los postores la política antisoborno y las Medidas que regulan el comportamiento ético de los miembros del Ositrán.

Situación: Implementado.

- e) **Política de incentivos y reconocimiento al personal.-** Se viene aplicando lo dispuesto en la Resolución Suprema N° 120-2010-PCM “Lineamientos para la selección y reconocimiento del empleado público que destaque en el cumplimiento del Código de

Ética de la Función Pública”, sin perjuicio de implementar algún otro mecanismo que sirva como incentivo y estímulo al personal que lo amerite.

Situación: En implementación.

- f) **Política de contratación de personal.-** Mediante Resolución de Gerencia General N° 031-2019-GG-OSITRAN se aprobó la "Directiva de Selección y Contratación de Personal en el OSITRAN", en la que además de implementarse una serie de declaraciones juradas relacionadas a la ética de los trabajadores, se dispone la debida diligencia a los precandidatos que llegaron a la etapa de entrevista personal.

A la fecha se viene elaborando una actualización de la Directiva de selección y contratación de personal CAS.

Asimismo, se ha implementado en los contratos de los servidores bajo la modalidad CAS, la cláusula Antisoborno.

Situación: En implementación.

- g) **Acciones de Integridad y Lucha Contra la Corrupción en el OSITRAN 2020-2021.-**

Es a través del presente documento que se ha considerado el modelo de integridad y ha sido elaborado conforme las directrices del órgano rector, el mismo que contiene Acciones de Comunicación de Integridad y Ética 2020.

Situación: En implementación

Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas

- a) **Transparencia activa.-** Se viene cumpliendo con lo dispuesto en el TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, lo que puede verificarse en la página WEB del Ositrán. Sin perjuicio de implementarse alguna herramienta adicional y de ser posible, acorde a la Política y Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.

Situación: En implementación

- b) **Transparencia pasiva.-** Se tiene implementado en la web, a través de la ventana Información Pública, un sistema de solicitud de acceso de información pública, a través de un formato electrónico. Asimismo, se viene atendiendo las solicitudes de información requeridas por los ciudadanos.

Situación: En implementación.

Controles internos, externo y auditoría

- a) **Implementación del Sistema de Control Interno.-** De conformidad con lo señalado en la 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", se viene cumpliendo con los hitos y plazos establecidos.

Situación: En implementación.

- b) **Control Gubernamental – OCI.-** El Órgano de Control Institucional elabora su plan anual de control, el mismo que es aprobado por Resolución de Contraloría.

Situación: En implementación

Comunicación y capacitación

- a) **Inducción en integridad a personal entrante.-** Se ha considerado dentro del Programa de Inducción del personal y practicantes, una charla sobre integridad y la directiva de denuncias.

Este programa se ha venido desarrollando mensualmente y está conducido por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos con la participación de las diferentes unidades de organización.

Situación: En implementación.

- b) **Capacitación permanente en políticas de integridad.-** Durante el año 2019 se han realizado charlas sobre integridad y sobre la directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el Ositrán.

Situación: En implementación.

- c) **Comunicación de política de integridad a stakeholders.-** Se viene dando a conocer a los stakeholders (proveedores, contratistas, concesionarios, empresas supervisoras, consultores), nuestra sujeción a la Política Nacional de Integridad (antisoborno-anticorrupción)

Situación: En implementación.

- d) **Evaluación del clima laboral.-** Se ha realizado la encuesta en el último trimestre de 2019. Se viene trabajando las oportunidades de mejora identificadas en el informe de resultados de la encuesta, las mismas que se han recogido en la Resolución de Gerencia General N° 059-2020-GG-OSITRAN, por la que se aprueba el Plan de Acción de Clima Organizacional del OSITRÁN período 2020

Situación: En implementación.

Canal de denuncias

- a) **Implementación de canal de denuncias.-** Mediante Resolución de Gerencia General N° 015-2019-GG-OSITRAN se aprobó la "Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el OSITRAN". Se ha establecido como canales de denuncia a los siguientes:

Vía web: <https://plataforma.OSITRAN.gob.pe/pyDenunciasCor/inicio.jsp>

Correo Electrónico: denunciasactosdecorrupcion@ositran.gob.pe

Teléfono: 01 500-9337

Además, de la atención de manera presencial, con el personal asignado por la JGRH, en su calidad de encargado de las funciones de la Oficina de Integridad Institucional.

Situación: Implementado

- b) **Denuncias anónimas.-** Se ha implementado la posibilidad de que los colaboradores o ciudadanos en general puedan efectuar denuncias anónimas en la siguiente ruta: <https://plataforma.OSITRAN.gob.pe/pyDenunciasCor/inicio.jsp>.

Situación: Implementado

- c) **Mecanismos de protección al denunciante.-** En la "Directiva que regula la atención de denuncias sobre actos de corrupción en el OSITRAN", se recoge lo dispuesto en las normas sobre la materia, respecto a la protección de denunciantes.

Situación: Implementado

- d) **Mecanismos de detección de irregularidades.-** A través de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos como encargada de las funciones de la Oficina de Integridad Institucional (denuncias), así como a través de la STPAD.

Situación: Implementado.

- e) **Mecanismos de investigación.-** Se efectúa a través de la STPAD, la cual actúa conforme lo dispone la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Situación: Implementado.

- f) **Marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias.-** Ositrán cuenta con el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Ositrán, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 158-2018-GG-OSITRAN.

Situación: Implementado.

- g) **Órganos Disciplinarios.-** Se ha reforzado al órgano disciplinario, pues la Secretaría cuenta con un Secretario Técnico a tiempo completo, designado mediante Resolución de Gerencia General N° 151-2019-GG-OSITRAN, y con personal de apoyo.

Situación: Implementado.

Las actividades correspondientes a la supervisión y monitoreo, así como a la implementación de la Oficina de Integridad Institucional están previstas para el 2020-2021, precisándose que la función de integridad al interior del OSITRAN ha sido delegada a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y en la propuesta de nuevo ROF se está considerando como prioridad institucional la creación de la Oficina de Integridad Institucional.

VI. OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo General: Promover y garantizar la prevención, control y sanción efectiva de la corrupción con la participación de los servidores del OSITRAN en particular y de la ciudadanía en general.

En concordancia con el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 - 2021, en la Matriz de las Acciones se señalan los objetivos específicos, las acciones propuestas, los indicadores, metas y responsables del mismo para el período 2020-2021.

Ejes	Objetivos específicos	Nº de acciones
1. Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a los actos de corrupción.	1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública	2
	1.2. Consolidar una gestión de información Integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública.	3
	1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú.	No corresponde al OSITRAN.
	1.4. Promover e instalar una cultura de Integridad y de Ética Pública, en los servidores civiles y en la ciudadanía.	2
	1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses en la administración pública.	2
2. Identificación y Gestión de Riesgos.	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción.	3
	2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática	2
	2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de Obras, Bienes y Servicios.	1
	2.4. Fortalecer la gestión de riesgo al interior de la Entidad.	2
3. Capacidad Sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción,	3.1. Reforzar el Sistema de Justicia Penal	No corresponde al OSITRAN.
	3.2. Reforzar el Sistema Disciplinario	2
	3.3. Reforzar el Sistema Nacional de Control	No corresponde al OSITRAN.
	3.4. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos...	No corresponde al OSITRAN.

VII. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las Acciones de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Ositrán para el período 2020-2021 son de cumplimiento obligatorio para todas las unidades de organización, los colaboradores de la Entidad y para las personas responsables de las actividades.

VIII. MATRIZ DEL PLAN

La formulación de los indicadores, actividades, fuentes de verificación y responsables se establecen en el Cuadro 1 que forma parte integrante del presente documento.

IX. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Las acciones consideradas deberán ser ejecutadas por cada uno de los órganos responsables del Ositrán, identificados en la Matriz en el marco de sus funciones.

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos o el órgano a quien se le haya delegado las funciones de Oficina de Integridad Institucional, realizará el seguimiento y evaluación del presente documento, proponiendo a la Gerencia General las acciones correctivas necesarias que se requieran, de ser el caso.

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos o el órgano a quien se le haya delegado las funciones de Oficina de Integridad Institucional, será la responsable de elaborar los respectivos informes de evaluación semestral, a fin de poner en conocimiento de la Gerencia General del Ositrán.

CUADRO 1

Acciones de Integridad y Lucha contra la corrupción del OSITRAN 2020 - 2021

EJE 1: Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción							
Objetivo Específico 1.1: Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública							
Nº	Acciones	Indicadores	Unidad de medida	Meta 2020	Meta 2021	Fuente verificación	Responsables
1	Verificar la actualización del portal de transparencia	% de cumplimiento	Informe de la Coordinación de la Oficina de Gestión Documentaria	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad Institucional	Coordinador de la Oficina de Gestión Documentaria / Oficina de Integridad o la que haga sus veces
2	Verificar la atención oportuna de las solicitudes de acceso a la información	% de cumplimiento	Informe de la Coordinación de la Oficina de Gestión Documentaria	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad Institucional	Coordinador de la Oficina de Gestión Documentaria / Oficina de Integridad o la que haga sus veces
Objetivo Específico 1.2: Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en el OSITRAN							
3	Actualizar y aprobar la Directiva del Proceso de Selección CAS e Inducción del OSITRAN	% Directiva actualizada	Documento	100%	100%	Resoluciones de Gerencia General / Intranet	Jefatura de Recursos Humanos
4	Realizar capacitación sobre la nueva directiva de selección a todos los posibles integrantes de comités de selección	Número de capacitaciones	Capacitación realizada por cualquier medio físico o electrónico	1	1	Relación de personal asistente con sus firmas o documento que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
5	Realizar inducción en la que se desarrolla el componente de integridad y lucha contra la corrupción, canales de denuncias.	Número de jornadas de inducción	Capacitación realizada por cualquier medio físico o electrónico	2	2	Relación de personal asistente con sus firmas o documento que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Objetivo Específico 1.4: Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública							
6	Desarrollar sensibilización sobre los valores institucionales y/o ética pública	Número de actividades	Sensibilización realizada por cualquier medio físico o electrónico	6	6	Relación de personal asistente con sus firmas, correos o documento que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y Oficina de Integridad o la que haga sus veces
7	Implementar campañas de concientización sobre valores, ética pública y promoción de la integridad (Mimos, afiches, etc.)	Número de actividades	Evento realizado	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad (documento que acredite)	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y Oficina de Integridad o la que haga sus veces
Objetivo Específico 1.5: Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses							
8	Verificar el cumplimiento de la presentación de la declaración jurada de intereses de conformidad con la norma vigente	% de cumplimiento	Documento correos o reportes	100%	100%	Archivo de la Oficina de Integridad	Oficina de Integridad o la que haga sus veces
9	Verificar la publicación del registro de visitas y las agendas de la Alta Dirección, incluido los gestores de intereses	Número de visitas publicadas con la respectiva agenda	Documento reporte de las personas autorizadas para actualizar	100%	100%	Archivo de la Oficina de Integridad	Oficina de Integridad o la que haga sus veces
EJE 2: Identificación y gestión de riesgos							
Objetivo Específico 2.1: fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción							
10	Difusión de las Medidas que regulan la promoción y difusión del comportamiento ético de los miembros del OSITRAN	Número de correos	Correo	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad	Oficina de Integridad o la que haga sus veces
11	Realizar charlas sobre los mecanismos para la presentación de denuncias por presuntos actos de corrupción	Número de charlas	Charlas realizadas	1	1	Actas de charlas realizadas	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y Oficina de Integridad o la que haga sus veces

12	Elaborar afiches o mensajes por medio electrónico sobre la importancia de la formulación de denuncias para el combate de la corrupción	Número de afiches o mensajes	mensajes	2	2	Archivo de la Oficina de Integridad	Oficina de Integridad o la que haga sus veces
Objetivo Específico 2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática							
13	Con la resolución de inicio para la implementación del tránsito a la Ley del Servicio Civil, realizar el mapeo de puestos, dimensionamiento y CPE	Mapeo de puestos, dimensionamiento y CPE	Actividad realizada	1 CPE propuesto	1 Implem. SERVIR en OSITRAN (*)	Documento que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
14	Implementación de la Gestión del Rendimiento	% de cumplimiento	Actividad realizada	1 Evaluación del Rendimiento	1 Evaluación del Rendimiento	Documento que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Objetivo Específico 2.3 : Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios							
Nº	Acciones	Indicadores	Unidad de medida	Meta 2020	Meta 2021	Fuente verificación	Responsables
15	Revisar aleatoriamente que todos los proveedores de bienes y servicios hayan suscrito la DJ de no incurrir en actos de corrupción o cláusula anticorrupción	% de cumplimiento	Documento o informe de la Jefatura de Logística y Control Patrimonial	100%	100%	Archivo de la Oficina de Integridad	Jefatura de Logística y CP/ Oficina de Integridad o la que haga sus veces
Objetivo Específico 2.4: fortalecer la gestión de riesgo al interior de la entidad							
16	Socializar la política de gestión de riesgos a fin de sensibilizar al personal.	Número de eventos	Evento realizado	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad	Gerencia General/Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
17	Participar en la identificación de los riesgos de corrupción en la entidad.	Mapa de riesgos	Mapa de riesgos	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad	Gerencia General/Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
EJE 3: Capacidad Sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción							
Objetivo Específico 3.2: reforzar el Sistema Disciplinario							
18	Evaluar la capacidad operativa de la Secretaría Técnica de los PAD, a fin de recomendar su reforzamiento de ser el caso.	% de cumplimiento	Evaluación realizada	1	1	Archivo de la Oficina de Integridad	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos/Oficina de Integridad o la que haga sus veces
19	Desarrollar talleres de capacitación sobre los alcances y procedimientos del PAD	Número de talleres	Evento realizado	1	1	relación de personal asistente con sus firmas, Actas de capacitación u otro que acredite	Jefatura de Gestión de Recursos Humanos-STPAD
(*) Supeditado a factores externos, que puedan impedir su ejecución.							

CUADRO 2
ACCIONES DE COMUNICACIÓN DE INTEGRIDAD Y ÉTICA DEL OSITRAN 2020

Nº	OBJETIVOS	UNIDAD QUE COMUNICA	ACCION	CANALES	FRECUENCIA	APOYO OCC
1	Socializar la actualización de las Medidas de regulan el comportamiento ético de los miembros del Ositrán.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Con el personaje emblema de Integridad, Juan Honesto, dar a conocer las medidas que regulan el comportamiento ético de los miembros del Ositrán (aprobado el 21 de abril del 2020).	Comunicado - correo	Una vez el 30 de junio y si se considera en otras oportunidades	Utilizar el personaje Juan Honesto para la difusión de las nuevas medidas de comportamiento ético.
2	Socializar la Política de Integridad de Ositrán, demostrando que la entidad no solo implementa dicha política nacional sino que también la hace suya.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	A través de Juan Honesto, dar a conocer a todo el personal la aprobación de la Política de Integridad de Ositrán.	Comunicado - correo	Una vez en junio y si se considera en otras oportunidades	Utilizar el personaje Juan Honesto para la difusión de la Política de Integridad de Ositrán.
3	Continuar con la frase (eslogan) que sintetice el "concepto de Integridad en OSITRAN .	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Acompañar cada comunicado o flyer con la frase: "Somos integros, seamoslo siempre"	Comunicados - correo	Permanente	Diseño de un gráfico con esta frase para darle una identidad gráfica.
4	Fomentar el conocimiento del comportamiento ético en los miembros del Ositrán.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Elaborar y distribuir un folleto didáctico con las medidas que regulan el comportamiento ético enfatizando principios, deberes y prohibiciones.	Distribución a todos los colaboradores del folleto a través del correo electrónico.	Los folletos deben difundirse a partir de junio, y continuar a lo largo del año como recordatorio.	Diseño del folleto virtual
5	Ampliar el conocimiento de la población en general sobre el comportamiento ético que rige en los miembros del Ositrán.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Mejorar la visualización de lo que actualmente se denomina Código de Ética en la página web del Ositrán. Analizar la posibilidad de modificar el título de Código de Ética que aparece en la pestaña Nosotros en la página web para que se denomine Ética e Integridad. -Incluir en esta pestaña las medidas actualizadas de las Medidas que regulan el comportamiento. Colocar todos los flyers de Juan Honesto.	Página web	A partir de junio	Actualización de la página web.
6	Fomentar el conocimiento de las medidas de comportamiento ético enfatizando en los 4 valores institucionales y los principios.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Lograr que a través de casos, situaciones y comportamientos se motive el conocimiento de los valores institucionales: Integridad, compromiso, excelencia e Imparcialidad, y principios de respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, y lealtad y Estado de Derecho.	Actualización y difusión de comunicados (flyers) con Juan Honesto	Dos veces al mes a partir de julio.	Actualización de diseño. Recordemos el Código de Ética.
7	Fomentar el conocimiento de las medidas de comportamiento ético enfatizando el conjunto de los siete deberes.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Lograr que a través de casos, situaciones y comportamientos se motive el conocimiento de los deberes de neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado, responsabilidad y respeto.	Actualización y difusión de comunicados (flyers) con Juan Honesto	Cada semana, después de la difusión de Principios.	Actualización de diseño. Recordemos el Código de Ética.
8	Fomentar el conocimiento de las medidas de comportamiento ético enfatizando el conjunto de las seis prohibiciones.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Lograr que a través de casos, situaciones y comportamientos se motive el conocimiento de las prohibiciones que involucran mantener intereses de conflicto, obtener ventajas indebidas, recibir algún tipo de regalo, realizar actividades de proselitismo político, hacer mal uso de la información privilegiada, y presionar, amenazar y/o acosar.	Actualización y difusión de comunicados (flyers) con Juan Honesto	Cada semana, después de la difusión de Deberes.	Actualización de diseño. Recordemos el Código de Ética.
9	Reforzar la cultura de ética e integridad.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Asociar pensamientos e ideas a personajes reconocidos o hechos reconocidos que hayan sucedido fuera de Ositrán.	Flyers.	Dos (2) veces al mes, en forma intercalada con la acción anterior. A partir de julio.	Diseño de flyers
10	Fomentar que los colaboradores adquieran conocimiento sobre los canales para denunciar acciones que potencialmente atenten contra la ética o la práctica de un posible acto de corrupción.	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Reforzar la difusión de los canales de denuncias, los cuales constan de: 1. Sistema de Denuncias en Línea: Formularios de denuncia ordinaria y anónima en la página web. 2. Correo electrónico: (denunciasactosdecorrupcion@ositrان.gov.pe). 3. Teléfono: (511) 500-9337.	Flyers para canales internos, así como página web y RICCI	Permanente.	Diseño de flyers.
11	Difundir películas relacionadas a casos de corrupción a fin de sensibilizar al personal	JGRH, Oficina de Integridad o quien haga sus veces	Reforzar el concepto de Integridad, ética y valores a través de películas de contenido relacionado a la corrupción	Difundir a través de los correos el link de la película e invitarlos a verla y compartir en familia, pues la Integridad se forma desde el hogar	Difundir una mensual por 4 meses a partir de julio	Diseño de flyers invitando a ingresar a link de la película