

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de Ministros

OSITRÁN

Organismo Supervisor de la  
Inversión en Infraestructura de  
Transporte de Uso Público

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Firmado por:  
CHOCANO PORTILLO  
Javier Eugenio Manuel  
Jose FAU  
20420248645 soft  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 24/05/2023  
16:05:04 -0500

Lima, 24 de mayo de 2023

**N° 00070-2023-GG-OSITRAN**

### VISTOS:

Los Informes N° 00175-2023-JGRH-GA-OSITRAN y N° 00191-2023-JGRH-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración; y el Memorando N° 00223-2023-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, con el objetivo de alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía y transparente en su gestión, entre otros;

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción cuyo objetivo general es dotar al Estado Peruano, de mecanismos que garanticen la prevención y sanción de la corrupción, propiciar el mejoramiento continuo de las instituciones, corrigiendo aquellas fallas del sistema que aprovecha la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprobó 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;

Que, por medio de la Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN y sus modificatorias se delegó en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración del Ositrán, 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 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;

Que, por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público", que dispone, entre otros, que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción; y que la máxima autoridad administrativa es la autoridad de la gestión administrativa, que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y apoyo, siendo responsable de supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad;

Que, mediante los Informes N° 00175-2023-JGRH-GA-OSITRAN y N° 00191-2023-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos sustentó la necesidad de elaborar y aprobar un Programa de Integridad del Ositrán 2023, el mismo que contiene acciones programadas para su cumplimiento, con la finalidad de cerrar las brechas identificadas como resultado de la evaluación realizada por la Secretaría de Integridad Pública a través del Índice de Capacidad Preventiva – ICP 2022;

Visado por: FERNANDEZ CASTRO  
Vladimir FAU 20420248645 soft  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 24/05/2023 16:01:06 -0500

Que, a través del Memorando N° 00223-2023-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera jurídicamente viable la aprobación del Programa de Integridad del Ositrán 2023;

Visado por: TORRES CASTILLO  
Luis Miguel FAU 20420248645 soft  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 24/05/2023 15:52:24 -0500Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier  
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645  
soft  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 24/05/2023 15:16:24 -0500



Que, el artículo 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y sus modificatorias, establece que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa del Ositrán, responsable de la implementación de las políticas establecidas por el Consejo Directivo o la Presidencia Ejecutiva, así como de la coordinación y supervisión de los órganos del Ositrán;

Que, de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprobó la Directiva “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público”; y el Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN aprobado por Decreto Supremo N° 012-2015-PCM y modificatorias;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Programa de Integridad del Ositrán 2023, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Comunicar la presente resolución a todas las unidades de organización que conforman el Ositrán, para conocimiento, difusión y aplicación.

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en la intranet y en el portal institucional de Ositrán, ubicado en la Plataforma Única del Estado Peruano para Orientación al Ciudadano ([www.gob.pe/ositran](http://www.gob.pe/ositran)).

Regístrese y comuníquese.

Firmada por:

**JAVIER CHOCANO PORTILLO**

Gerente General (e)

Gerencia General

Visada por:

**JAVIER CHOCANO PORTILLO**

Gerente de Asesoría Jurídica

Gerencia de Asesoría Jurídica

Visada por:

**MIGUEL TORRES CASTILLO**

Jefe de Gestión de Recursos Humanos

Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Visada por:

**VLADIMIR FERNÁNDEZ CASTRO**

Asesor en Gestión Administrativa

Gerencia General

NT 2023058288

## **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL OSITRÁN 2023**

### **I. PRESENTACIÓN**

El Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - Ositrán, es un organismo público, que tiene como función regular, supervisar y fiscalizar la infraestructura de transporte concesionada, tales como aeropuertos, puertos, carreteras, vías férreas, el Metro de Lima y Callao y la hidrovía amazónica, correspondiendo, entre otros, supervisar el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o técnicas por parte de las entidades prestadoras y demás empresas o personas que realizan actividades sujetas a nuestra competencia, procurando que éstas brinden servicios adecuados a los usuarios.

Basados en nuestras funciones, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en el Modelo de Integridad para las entidades del sector público vigente, en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público, y nuestro compromiso de contribuir a la consolidación de un Estado transparente, eficiente, con enfoque preventivo; hemos formulado nuestro “Programa de Integridad del Ositrán 2023”, siendo nuestro propósito el contribuir a la erradicación de la corrupción, por constituirse éste en uno de los mayores flagelos de la sociedad peruana.

Asimismo, siendo que nuestro objetivo es afianzar nuestra cultura de integridad y fortalecer la capacidad preventiva, la propuesta de Programa de Integridad del Ositrán 2023, se constituye en una herramienta para asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad, conteniendo actividades cuyo cumplimiento o ejecución contribuirán a la mencionada implementación.

Debemos señalar que, para la elaboración de la propuesta del Programa, ha sido necesario efectuar reuniones de coordinación con los diversos órganos y unidades orgánicas de la entidad que tendrán a su cargo el cumplimiento de ciertas actividades, las cuales, además de manifestar su compromiso con el objetivo, contribuyeron con sus aportes a elaborar la propuesta de Programa de Integridad.

Finalmente, es preciso señalar que, como resultado de las reuniones de coordinación se concluyó que, es más empático y digerible la información utilizando recursos audio – visuales, por lo que, nuestra campaña de sensibilización este año 2023, se realizaría utilizando dichos recursos, incluyendo no solo a nuestro personaje Juan Honesto, sino que además éste contaría con una compañera como personajes que apoyarían con su inclusión en las sensibilizaciones, comunicaciones y campañas de integridad.

### **II. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 030-2002-PCM.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética en la Función Pública.
- Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 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, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 072-2003-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y sus modificatorias.

- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establecen las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establecen medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 180-2021, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- 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”.
- 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”.
- Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN y sus modificatorias, por la que se delegó la función de Integridad a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP de fecha 30 de marzo de 2023, por la que se aprueban los parámetros del proceso de evaluación de estándar de integridad, la Guía de Evaluación de estándar de integridad - Etapa I y II.

Las normas antes mencionadas incluyen sus disposiciones modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

### **III. OBJETIVO**

El Programa de Integridad del Ositrán 2023, tiene como objetivo continuar y asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad en la entidad, contribuyendo al logro de la consolidación y fortalecimiento de la cultura de integridad en Ositrán; constituyéndose en una herramienta que al contener información de las acciones a ejecutar durante el año 2023 para la implementación de los nueve (9) componentes del modelo de integridad, fortalezca la capacidad preventiva de la entidad y cierre las brechas identificadas en el resultado del Índice de Capacidad Preventiva 2022.

### **IV. MISIÓN Y VALORES**

Nuestra misión es “Supervisar de manera efectiva la infraestructura de transporte de uso público concesionada, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos”.

#### **NUESTROS VALORES**

##### **EXCELENCIA:**

“Orientamos nuestra gestión al logro de resultados, demostrando profesionalismo y criterio técnico para el desarrollo de nuestras funciones y para brindar servicios eficientes y de calidad a nuestros usuarios. Con equipos versátiles, capaces de adaptarse al cambio, utilizando metodologías ágiles y apoyándonos en la tecnología para la mejora continua.”

##### **IMPARCIALIDAD:**

“Tomamos decisiones de manera justa, objetiva, técnica y transparente en beneficio de la sociedad, cautelando el bien común y respetando los intereses de cada una de las partes.”

**COMPROMISO:**

“Estamos comprometidos con la satisfacción de las necesidades y la generación de valor a nuestros usuarios y servidores, con calidad en el ejercicio de nuestro rol y espíritu innovador.”

**INTEGRIDAD:**

“Somos honestos y congruentes con los principios de respeto, equidad, inclusión y autocontrol, cumpliendo la normativa. Compartimos información y rendimos cuentas para mantener la confianza y credibilidad en nuestra labor y funciones.”

**V. DEFINICIONES<sup>1</sup>**

**Corrupción:** 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.

**Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía esté orientado al interés general y a la generación de valor público.

**Cultura de integridad pública:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.

**Enfoque de integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.

**Modelo de integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

**Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

**VI. COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD.-** Los nueve componentes del modelo de integridad son los siguientes:

---

<sup>1</sup> Las definiciones utilizadas en el programa han sido extraídas de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP. “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público” aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM-SIP.

	Componente	Subcomponente
C.1	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.
		Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad.
C.2	Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública.
		Mapa de riesgos y controles
C.3	Políticas de integridad	Código conducta
		Prevención y mitigación de conflictos de intereses
		Debida diligencia según las partes interesadas
		Incentivos y reconocimientos al personal
		Contratación de personal
		Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional
C.4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa
		Transparencia pasiva
C.5	Controles: interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
		Control Gubernamental – OCI
C.6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
		Capacitación permanente en políticas de integridad
		Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
		Evaluación del clima laboral
		Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
C.7	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias
		Mecanismos de protección al denunciante
C.8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad.	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C.9	Encargado del modelo de integridad.	Función de acompañamiento

## VII. DIAGNÓSTICO:

Teniendo en consideración el Índice de Capacidad Preventiva correspondiente a diciembre de 2022, nos encontramos en un porcentaje de cumplimiento según detalle:

Estándar de Integridad Etapa 1  
Cumplimiento normativo e  
institucionalización

### Implementación del Modelo de Integridad Pública

#### Resultados por entidad

Entidades	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	Avance	Brecha
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO 	0.58	0.67	0.90	0.93	1.00	1.00	1.00	1.00	0.22	0.82	0.18

Estándar de Integridad Etapa 2  
Aplicación e Implementación

## Implementación del Modelo de Integridad Pública

### Resultados por entidad

Entidades	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	Avance	Brecha
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO	0.44	-	0.88	0.83	0.00	1.00	0.34	-	0.00	0.64	0.36

De los resultados que anteceden, se evidencia una brecha por cubrir de:

**Etapa 1: brecha = 0.18**

**Etapa 2: brecha = 0.36**

### DETALLE DE BRECHAS POR CUBRIR ETAPAS I y II

N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	DETALLE	CUMPLE/ NO CUMPLE/ PARCIALMENTE
1	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	a) La función de integridad institucional la ejerce la JGRH por encargo, a través de la Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN y sus modificatorias.	CUMPLE
			b) ¿La alta dirección sostiene reuniones con el órgano que ejerce la función de integridad para tomar conocimiento sobre los avances en la implementación del modelo de integridad?	NO CUMPLE
		Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	a) No se cuenta ni con objetivo o acción estratégica en el PEI, si se cuenta con acciones o actividades operativas en el POI.	PARCIALMENTE
			b) Si se cuenta con un Programa de Integridad aprobado por la máxima autoridad administrativa.	CUMPLE
2	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública	a) ¿La entidad ha identificado y analizado riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad para el año 2022?.	PARCIALMENTE
			b) ¿La entidad ha establecido mecanismos para gestionar los riesgos identificados de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad, al 2022?	PARCIALMENTE

N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	DETALLE	CUMPLE/ NO CUMPLE/ PARCIALMENTE
		Mapa de riesgos y controles	¿La entidad ha evaluado la implementación de las acciones establecidas para gestionar los riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad, al 2022?	PARCIALMENTE
3	Políticas de Integridad	Código de Conducta	a) La entidad no cuenta con un Código de Conducta, no obstante, cuenta con un documento denominado " <i>Medidas que regulan el comportamiento ético de los servidores del OSITRAN</i> ".	PARCIALMENTE
		Prevención y mitigación de conflicto de intereses	a) ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza el seguimiento a la implementación de la declaración jurada de intereses, brindando el asesoramiento para la elaboración de la lista de sujetos obligados, conforme a la Ley N° 31227, al 2022?.	CUMPLE
			b) ¿La entidad ha implementado acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses, al 2022 en los casos que corresponda?.	CUMPLE
			c) ¿La Oficina de Integridad, o la que haga sus veces, realiza el seguimiento mensual al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa de la entidad respecto a los sujetos obligados a declarar?	PARCIALMENTE
			d) ¿La entidad ha incorporado la cláusula anticorrupción en los contratos de locación de servicio, Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público - FAG y Personal Altamente Calificado-PAC?	CUMPLE
			a) ¿Para los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción se hace uso de la Plataforma de Diligencia?	CUMPLE
		Debida diligencia según las partes interesadas	b) ¿La entidad ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, conforme al Decreto Supremo N° 185-2021-PCM?	CUMPLE
			c) ¿La entidad aplica mecanismos para verificar la idoneidad técnica y moral de los cargos de confianza y de libre designación que se ocupan en la alta dirección de la entidad, conforme a la Ley N° 31419?	CUMPLE
			d) ¿La entidad ha implementado un apartado específico en su página web institucional para alojar toda la información relacionada con la implementación del modelo de integridad?	CUMPLE
			e) ¿La entidad mantiene actualizado el Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios y funcionarios con capacidad de decisión?	NO CUMPLE

N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	DETALLE	CUMPLE/ NO CUMPLE/ PARCIALMENTE
		Incentivos y reconocimientos al personal	¿La entidad cuenta con algún procedimiento institucionalizado para reconocer la contribución del personal a la observancia de los valores, principios y normas que promuevan y protejan el desempeño ético de la función pública?	PARCIALMENTE
		Contratación de personal	¿La entidad ha establecido algún mecanismo que asegure la integridad en el proceso de contratación de personal?.	CUMPLE
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa	a) ¿La entidad comunica a la ciudadanía los avances de la implementación del Modelo de Integridad, al 2022?.	CUMPLE
			b) ¿La Oficina de Integridad Institucional monitorea el cumplimiento de la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar, al 2022?.	CUMPLE
		Transparencia pasiva	a) ¿La entidad ha implementado el Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024?.	PARCIALMENTE
			b) ¿La entidad ha implementado un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública?.	CUMPLE
			c) ¿Cuál es el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información, al 2022?.	CUMPLE
			d) ¿La entidad mantiene actualizado su Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024?.	PARCIALMENTE
e) ¿La entidad ha publicado la lista de funcionarios obligados a registrar actos de gestión de intereses?.	CUMPLE			
5	Controles internos, externo y auditoría	Implementación del sistema de control interno	¿La entidad ha cumplido con presentar los seis entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al 2022?.	CUMPLE
		Control Gubernamental - OCI	a) ¿Cuál es el nivel de avance en la implementación de las recomendaciones emitidas por el OCI (según reportes del OCI: informe anual, a diciembre 2021 y último reporte 2022, considerando la fecha de reporte del ICP (2021 y 2022)?.	CUMPLE
			b) ¿La entidad ha cumplido con presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo durante el año 2022?.	NO CUMPLE

N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	DETALLE	CUMPLE/ NO CUMPLE/ PARCIALMENTE
6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	¿La entidad incorpora contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad, al 2022?	CUMPLE
		Capacitación permanente en políticas de integridad	¿La entidad ha incluido en el PDP 2022 capacitaciones relacionadas con ética, integridad pública, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos, mecanismos de rendición de cuentas, u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción?	CUMPLE
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	a) ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, desarrolla durante el 2022, charlas de difusión y/o actividades de capacitación vinculadas a temas de ética e integridad pública?	PARCIALMENTE
			b) ¿La entidad ha realizado acciones de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad? (no considerar las charlas y/actividades de capacitación).	CUMPLE
			c) ¿La entidad ha incorporado acciones de difusión en materia de integridad en su Plan de Comunicación Interna?	CUMPLE
		Evaluación del clima laboral	¿La entidad realiza evaluaciones periódicas del clima laboral y/o estudios dirigidos a evaluar los conocimientos, actitudes percepciones y/o prácticas sobre el desempeño ético de sus colaboradores?.	PARCIALMENTE
		Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas	¿La entidad ha realizado durante el año 2022 actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad?	CUMPLE
7	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias	a) ¿La entidad ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano?.	CUMPLE
			b) ¿La entidad realiza acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y/o las medidas de protección al denunciante?	CUMPLE
		Mecanismos de protección al denunciante	a) ¿La entidad tiene una directiva para cautelar el otorgamiento de medidas de protección al denunciante?	CUMPLE
			b) ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realiza de manera semestral un reporte de monitoreo de las denuncias y medidas de protección al denunciante requeridas y otorgadas?	NO CUMPLE

N°	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	DETALLE	CUMPLE/ NO CUMPLE/ PARCIALMENTE
8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	a) ¿La entidad ha realizado algún reporte de supervisión, monitoreo y/o evaluación sobre la implementación del Modelo de Integridad Pública, al 2022?.	CUMPLE
			b) ¿La entidad ha realizado algún reporte para evaluar la capacidad operativa de la instancia encargada de ejercer la función de integridad, al 2022?.	CUMPLE
			c) ¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, ha realizado en el 2022, reuniones de coordinación con múltiples áreas para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad Pública?	NO CUMPLE
9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento	a) ¿En el ROF de la entidad o en algún otro documento se precisa que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, es la encargada de impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del modelo de integridad?	NO CUMPLE
			b) ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces en el año 2022, ha comunicado formalmente a las distintas áreas de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad?	PARCIALMENTE
			c) ¿La Oficina de Integridad Institucional o de orientación a otras áreas de la entidad?	NO CUMPLE

<b>CUMPLE: 29</b>
<b>PARCIALMENTE: 12</b>
<b>NO CUMPLE: 7</b>

#### VIII. MATRIZ DE ACCIONES:

La Matriz de Acciones que se adjunta como anexo, es nuestro Programa de Integridad del Ositrán 2023, el cual contiene actividades que han sido consideradas con la finalidad de lograr el cierre de las brechas identificadas, estas han sido formuladas y proyectadas atendiendo a las acciones sugeridas tanto en los Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público, como en el resultado del Índice de Capacidad Preventiva 2022, para los 9 Componentes y Sub Componentes del Modelo de Integridad.

Finalmente, las actividades que se consideran en la Matriz que se adjunta, no son limitativas de actividades que pudieran propiciarse con la finalidad de fomentar y promover la integridad en el Ositrán, sino que por el contrario se constituyen en una línea base para la ejecución de acciones que conlleven al cumplimiento del objetivo principal.

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL OSITRAN 2023

Componentes	Subcomponentes	N°	Acciones	Medio de verificación	Meta	Responsables	Órganos involucrados	2023															
								FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE					
1. Compromiso de la Alta Dirección	1.1 Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	1	Reuniones informativas y/o de coordinación entre la Gerencia General y la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, como encargada de la función de integridad.	Acta o Informe	Documento aprobado	JGRH	JGRH GG																
		2	Presentar a la Alta Dirección documento que sustente el avance y necesidad de continuar con la implementación del Modelo de Integridad	- La JGRH informa a la GG sobre la necesidad de recursos para el cumplimiento de la función de integridad. - La GG dispone de asignen los recursos requeridos por la JGRH.	Informe sobre Capacidad Operativa (Asignación de recursos para el año 2023) a fin de ejecutar acciones del Modelo de Integridad	GG	GPP																
		3	Elaborar el "Programa de Integridad del Ostrán 2023"	Programa de Integridad del Ostrán 2023 aprobado mediante Resolución de Gerencia General.	Programa de Integridad del Ostrán 2022 aprobado.	JGRH	OAJ GG																
	1.2 Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	1	Incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional en el PEI	Incorporar el enfoque de integridad, como objetivo y/o acción estratégica institucional en el PEI del Ostrán.	PEI aprobado con el enfoque de integridad incorporado en objetivo y/o acción estratégica.	JGRH	GPP JGRH																
2. Gestión de Riesgos que afecten la integridad pública	2.1 Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública.	1	Taller de actualización del Manual del Sistema Integrado de Gestión.	Reunión efectuada a través del teams.	Conocimiento sobre la metodología de Gestión Integral de Riesgos del Ostrán.	GPP	JGRH																
		2	Aprobar la Matriz de Gestión Integral de Riesgos del Modelo de Integridad.	Informe del consultor, conteniendo matrices de riesgos y mapas de riesgos relacionados con la comisión de actos que afectan la integridad y/o delitos de corrupción, según lo requerido.	- Matriz de riesgos relacionados con la comisión de actos que afectan la integridad y/o delitos de corrupción aprobada. - Mapa de riesgos aprobado.	JGRH	GG GPP																
	2.2 Mapas de riesgos y controles	1	Seguimiento de la Matriz de Gestión Integral de Riesgos del Modelo de Integridad	Reporte de seguimiento a la Matriz de Gestión Integral de Riesgos, en lo que concierne riesgos de integridad.	Reporte de seguimiento del plan de tratamiento de los riesgos.	JGRH	GG GPP																
3. Políticas de Integridad	3.1 Código de Conducta	1	Elaborar la propuesta de Código de Conducta de los servidores civiles del Ostrán.	Propuesta de Código de Conducta de los servidores civiles del Ostrán.	Código de Conducta aprobado.	JGRH	GPP, GAJ, GG YPD																
		2	Lanzamiento de Código de Conducta de los servidores civiles del Ostrán, ilustrado.	Presentación del Código de Conducta de los servidores civiles del Ostrán, ilustrado.	Código de Conducta ilustrado, compartido con todo el personal del Ostrán.	JGRH																	
	3.2 Prevención y mitigación de conflictos de intereses	1	Actualización de la Relación de la lista de sujetos obligados a la presentación de DJI.	Documento por el que se remita a la GG, la relación de la lista de sujetos obligados a la presentación de la DJI.	Documento aprobado	JGRH	OCC OGD																
		2	Charla/Taller/Curso u otro similar en materia de integridad y ética, y/o sobre Prevención y Conflicto de Intereses.	Informar sobre los participantes, captura de pantalla de la Charla u otro medio que acredite asistencia.	Servidores del Ostrán sensibilizados en materia de integridad y ética, y/o sobre Prevención y Conflicto de Intereses.	JGRH																	
		3	Comunicar a los servidores de la entidad sobre el canal de orientación y consulta que pueden acudir frente a problemas éticos.	Correo masivo a los servidores informándoles sobre el canal de orientación y consulta.	Correos dirigidos a los servidores.	JGRH																	
	4	Mecanismos para verificar la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N° 31419 y su reglamento.	Informar sobre el uso de los mecanismos para verificar la idoneidad de los cargos de confianza y de libre designación, conforme a la Ley N° 31419 y su reglamento.	Informe sobre la verificación de idoneidad a todos los cargos de confianza y libre designación conforme a la Ley N° 31419 y su reglamento.	JGRH																		
	3.3 Debida diligencia según las partes interesadas	1	Uso de la Plataforma de Debida Diligencia en los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción	Informar sobre el Uso de la Plataforma de Debida Diligencia en los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción	Informe sobre el Uso de la Plataforma de Debida Diligencia en los procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción	JGRH																	
		2	Emisión de reportes mensuales de la Plataforma de Debida Diligencia	Reportes mensuales de la Plataforma de Debida Diligencia.	Presentación de reportes en la presentación del Índice de Capacidad Preventiva	JGRH																	
	3.4 Incentivos y reconocimientos al personal	1	Promover y realizar acciones para reconocer al personal con énfasis en los valores institucionales, entre otros.	Publicación de la evidencia documental y/o gráfica del reconocimiento al personal.	Informe sobre las acciones de reconocimiento al personal.	JGRH																	
		2	Establecer, mediante documento formal, Lineamientos para implementar y/o actualizar disposiciones sobre reconocimientos al personal en la entidad.	Propuesta de Lineamientos para el Programa de reconocimientos al personal estructurado (objetivo, alcance, medición, criterios, entre otros)	Propuesta de Lineamientos para el Programa de reconocimientos al personal estructurado (objetivo, alcance, medición, criterios, entre otros)	JGRH	GA																
3.5 Contratación de personal		1	Realizar la verificación posterior en los procesos de selección de personal para Ostrán (cada vez que haya un proceso de selección)	Informe que contenga procedimiento y resultado de consulta y/o documento de respuesta.	Informe conteniendo el resultado de la verificación posterior.	JGRH																	
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	4.1 Transparencia activa	1	Elaborar el reporte del cumplimiento de la publicación de la información del Portal de Transparencia Estándar en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	Informe semestral del cumplimiento de la publicación de la información del Portal de Transparencia Estándar.	% de cumplimiento de la publicación de la información del Portal de Transparencia Estándar.	JGRH	OGD																
		2	Comunicar a la ciudadanía los avances de la implementación del modelo de integridad en el Ostrán, al 2023	i) Notas de prensa, ii) Informes o Reportes del Modelo de Integridad	Evidencias de las Notas de prensa, Informes o Reportes del Modelo de Integridad	OCC	JGRH																
	3	Supervisar la actualización del Registro de Visitas en Línea y la relación de los servidores y funcionarios con capacidad de decisión.	Informe sobre la actualización del Registro de Visitas en Línea y la relación de los servidores y funcionarios con capacidad de decisión.	Informe sobre la actualización del Registro y la relación de los servidores y funcionarios con capacidad de decisión.	OGD	JGRH																	
	4	Mantener actualizado el Registro de Agendas Oficiales que se ubica en la Plataforma del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024.	Informe sobre la actualización del Registro de Agendas Oficiales que se ubica en la Plataforma del Registro de Visitas en Línea, conforme a la Ley N° 28024.	Informe de Implementación del Registro de solicitudes de Atención de Audiencias de Gestiones de Intereses.	OGD	JGRH																	
	4.2 Transparencia pasiva	1	Elaborar el reporte del cumplimiento del porcentaje de respuesta de las solicitudes de acceso a la información pública.	Informe semestral que contenga el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información.	% de cumplimiento de las respuestas de las solicitudes de acceso a la información pública.	OGD	JGRH																

