

## INFORME N° 00439-2023-JGRH-OSITRAN

**PARA** : **JUAN CARLOS MEJIA CORNEJO**  
Gerente General

**Cc.** : **THOU SU CHEN CHEN**  
Gerente de Administración

**ASUNTO** : Evaluación de resultados del Índice de Capacidad Preventiva - ICP junio 2023 – Modelo de Integridad - Ositrán

**REFERENCIA** : a) Decreto Supremo N° 092-2017-PCM  
b) Decreto Supremo N° 044-2018-PCM  
c) Directiva N° 002-2021-PCM/SIP aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP  
d) Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP

**FECHA** : 26 de octubre de 2023

---

### I. OBJETIVO:

El objetivo del presente es informar respecto al resultado de la evaluación realizada por la Secretaría de Integridad Pública – SIP de la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, efectuada a través del Reporte del Índice de Capacidad Preventiva – ICP, llevada a cabo en junio de 2023, cuya evaluación detallada fue alcanzada el 28 de agosto 2023, esto en el marco de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.

### II. ANTECEDENTES:

- 2.1 Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, siendo su objeto contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el sector público, sector empresarial y la sociedad civil en general.
- 2.2 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, estableciéndose el Modelo de Integridad, el cual se encuentra vigente.
- 2.3 Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 26 de julio de 2019, se aprobó la Directiva “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública.
- 2.4 Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP de fecha 28 de junio de 2021, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público” y se creó el Índice de Capacidad Preventiva - ICP.
- 2.5 Reporte de Integridad, Evaluación de la implementación del modelo de integridad en las entidades del Poder Ejecutivo, correspondiente al ICP junio 2023.
- 2.6 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP se aprobaron los parámetros del proceso de evaluación de estándar de integridad y la Guía de Evaluación de estándar de integridad - Etapa I y II.

- 2.7 Mediante Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN modificada por la Resolución de Gerencia General N° 132-2019-GG-OSITRAN y N° 010-2020-GG-OSITRAN, se 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

### III. ANÁLISIS:

#### a) **Sobre el marco normativo de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Índice de Capacidad Preventiva - ICP.**

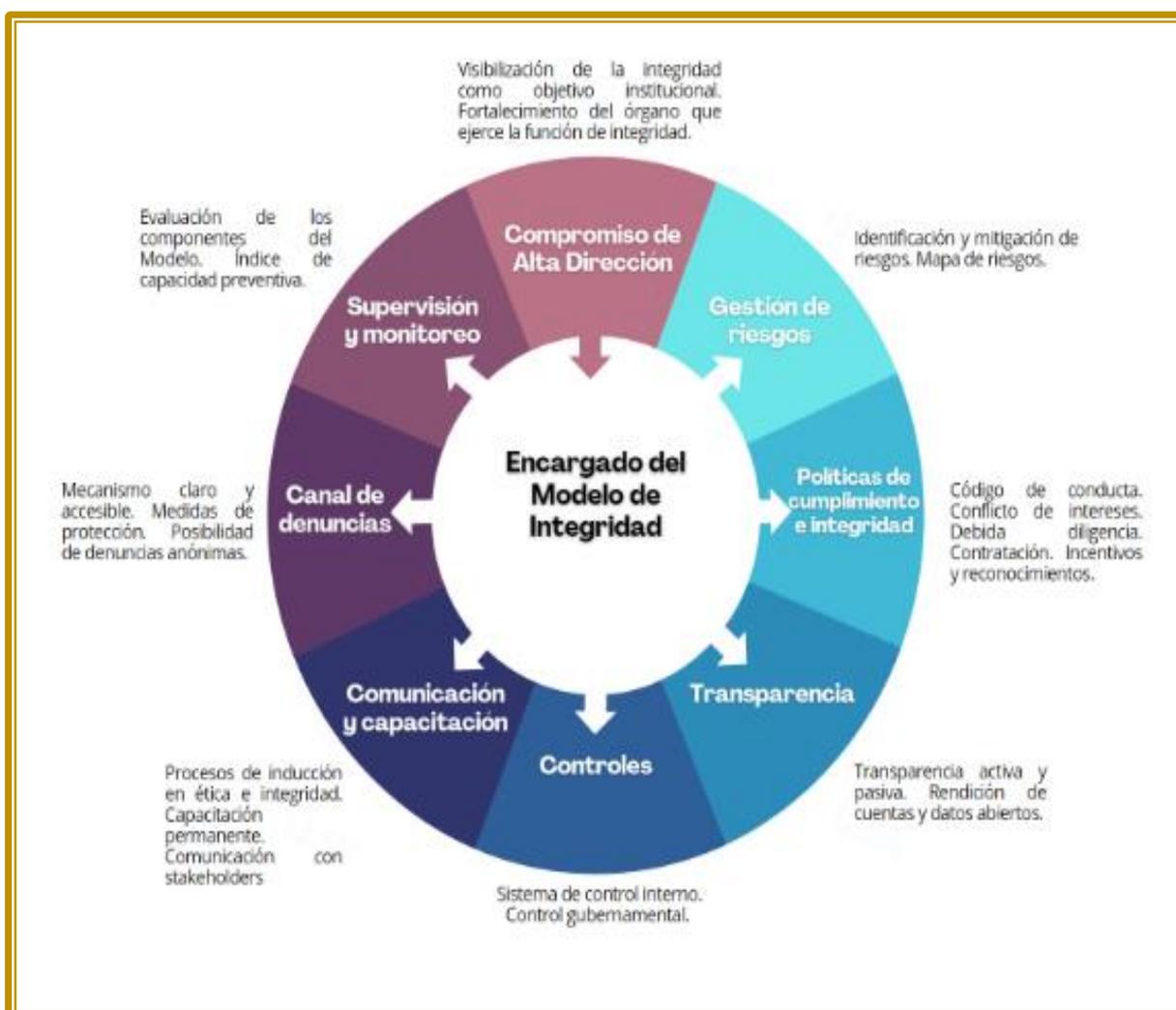
- 3.1 Por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con la finalidad de contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad tanto en el ámbito público, empresarial y la sociedad civil; además de garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a todo nivel, esto con la activa participación de la ciudadanía.
- 3.2 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, a través de la cual se aprueba el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, el mismo que se encuentra vigente.
- 3.3 Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP se aprobó la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP, "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".
- 3.4 Mediante Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN y sus modificatorias, la Gerencia General encargó las funciones de la Oficina de Integridad a esta Jefatura, en el marco de las opciones que la propia norma establece para el caso que la entidad no cuente con dicha oficina, esto a fin de implementar el modelo de integridad en el Ositrán, asumiendo, asimismo, la labor de promoción de la integridad y ética institucional.
- 3.5 Mediante 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", además del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, como 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.
- 3.6 Con Decreto Supremo N° 180-2021-PCM se aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, la cual *en su Única Disposición Complementaria Transitoria dispone la vigencia del Modelo de Integridad para las entidades del sector público establecido en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021*, hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 3.7 Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP se aprobaron los parámetros del proceso de evaluación de estándar de integridad y la Guía de Evaluación de estándar de integridad - Etapa I y II, con la finalidad de que las entidades puedan tener una comprensión cierta sobre el proceso de evaluación que realiza la Secretaría de Integridad Pública a través del Índice de Capacidad Preventiva – ICP.

3.8 Asimismo, se cuenta con los resultados del Índice de Capacidad Preventiva, correspondiente al periodo junio 2023, cuyas brechas identificadas respecto al Ositrán, vienen siendo implementadas a fin de cerrarlas y evidenciar el cumplimiento para el reporte del ICP noviembre 2023.

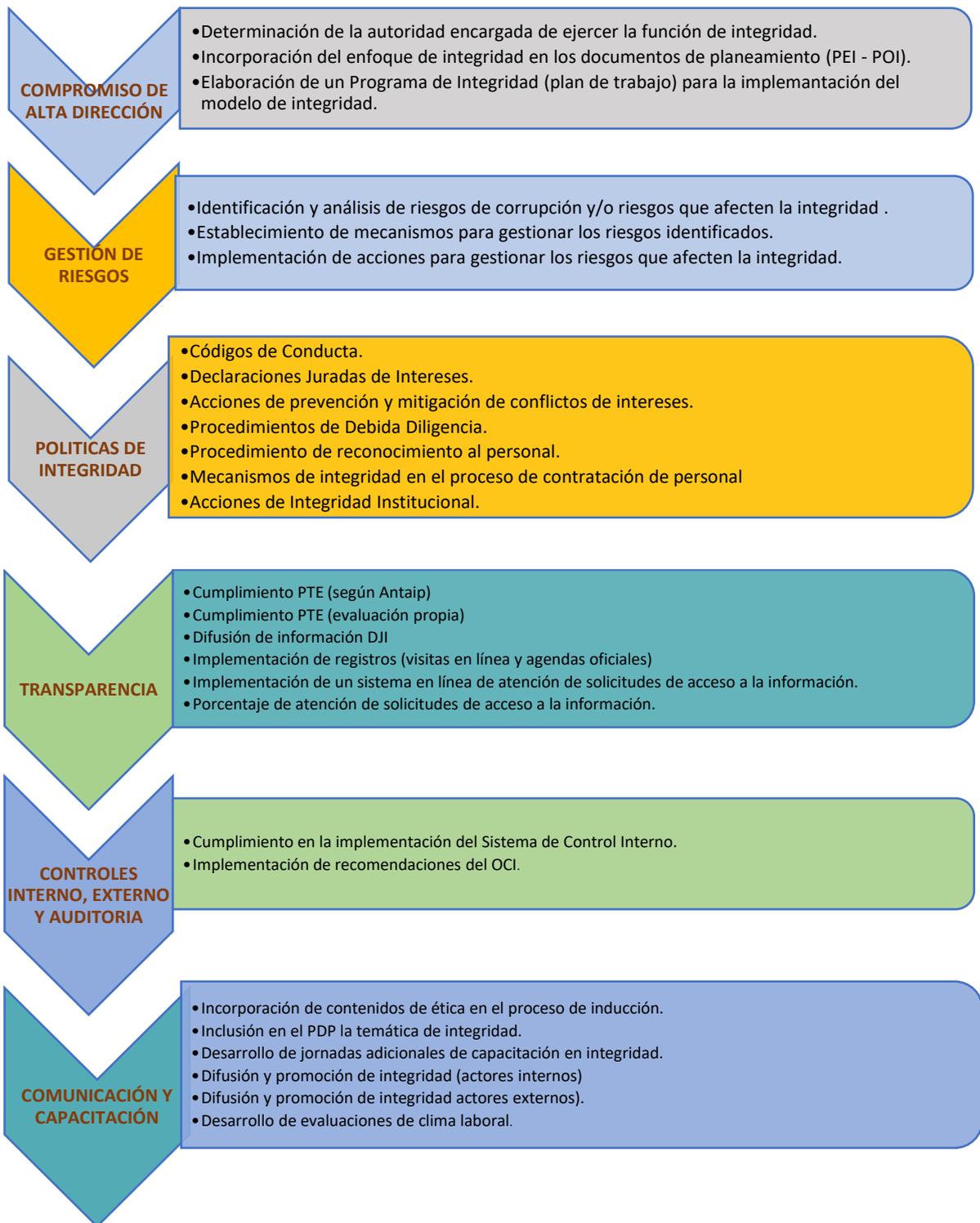
**B) Sobre los resultados proporcionados por la SIP a través del ICP respecto a la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán**

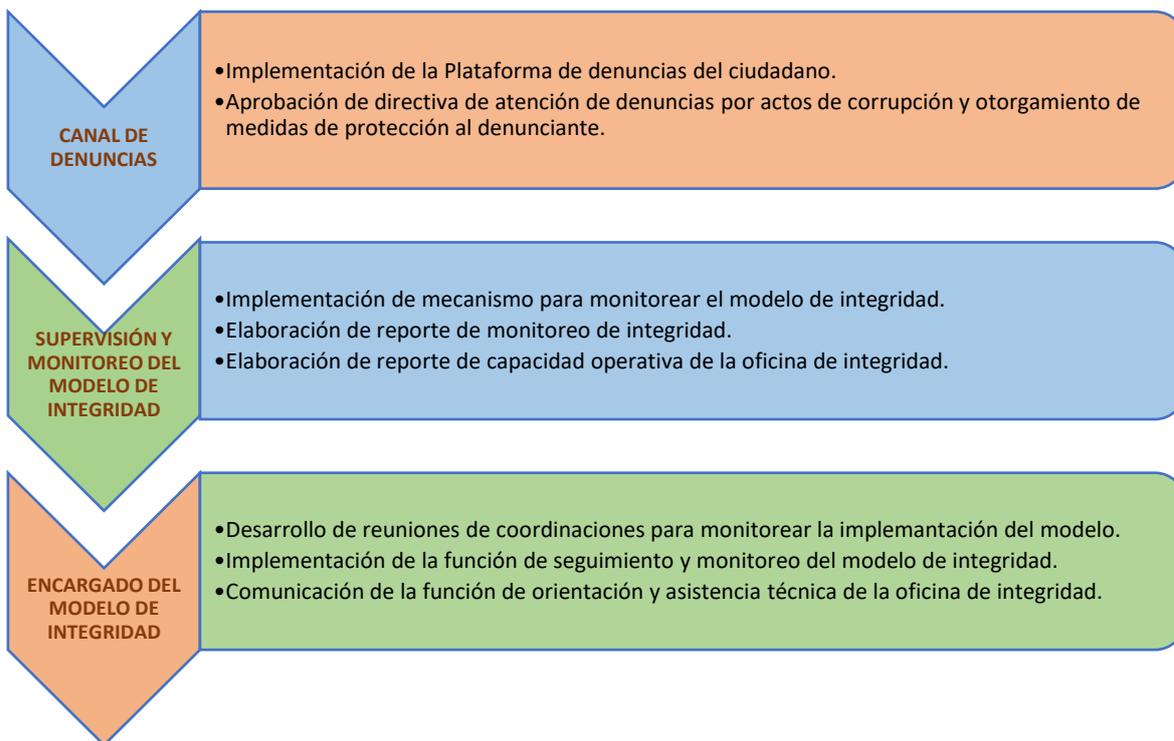
3.9 En primer término, es preciso acotar, tal como se ha mencionado líneas arriba, que el Índice de Capacidad Preventiva - ICP, se constituye en una herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los **componentes y subcomponentes del modelo de integridad**, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación. Este modelo de integridad comprende lo siguiente:

## COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD



## COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD





3.10 Es preciso mencionar que, según lo establecido por la SIP, la evaluación se realizará en 5 etapas que medirán el grado de maduración del estándar de integridad:

**Etapas de implementación del Estándar de Integridad**

Cada etapa es un conjunto definido de herramientas, mecanismos y/o instrumentos del Modelo de Integridad que las entidades deben implementar -de manera progresiva- para fortalecer su capacidad de prevención frente a la corrupción. Conforme a ello, las etapas cuentan con guías de autoevaluación que definen los parámetros de evaluación de cada herramienta.

**Grado de maduración del estándar de integridad**

Etapa 1: Cumplimiento normativo e Institucionalización	Etapa 2: Aplicación e implementación	Etapa 3: Consolidación de mecanismos y herramientas	Etapa 4: Evaluación de resultados	Etapa 5: Evaluación de impacto
---	---	--	--------------------------------------	-----------------------------------

3.11 Resultados a nivel de entidades adscritas a la PCM:

## Entidades de la Presidencia del Consejo de Ministros Implementación del Modelo de Integridad Pública

**Estándares evaluados**

Etapa 1: Cumplimiento Normativo e Institucionalización	Etapa 2: Aplicación e implementación	Etapa 3: Consolidación	Etapa 4: Evaluación de resultados	Etapa 5: Evaluación de impacto	ICP(*)
0.56	0.40				<b>0.96</b>

(\*) El ICP es el resultado de la sumatoria del puntaje obtenido en cada etapa de implementación del Estándar de Integridad. Se espera que al término de las cinco etapas las entidades alcancen la puntuación máxima de 5 puntos.

### 3.12 Resultados obtenidos por las entidades adscritas a la PCM:

Resultados por entidades (Etapas 1 y 2 / ICP)			
Entidades	Etapas 1	Etapas 2	ICP
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	0.98	0.90	1.89
PROGRAMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIA Y ESTUDIOS AVANZADOS PROCIENCIA (*)	0.23	(*)	0.23
DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA	0.39	0.25	0.64
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA	0.86	0.50	1.36
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	0.70	0.52	1.22
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	0.25	0.18	0.44
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	0.78	0.64	1.43
PROYECTO ESPECIAL " SECRETARÍA TÉCNICA DE APOYO A LA COMISIÓN AD HOC CREADA POR EL DECRETO SUPREMO	0.67	0.38	1.04
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL	0.90	0.77	1.67
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA	0.14	0.00	0.14
ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE	0.44	0.20	0.65
AUTORIDAD PARA LA RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS	0.60	0.48	1.08
ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES	0.92	0.71	1.63
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS	0.58	0.43	1.01
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO	0.49	0.25	0.74
DESPACHO PRESIDENCIAL	0.46	0.05	0.51
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	0.04	0.08	0.11

(\*) La entidad no fue evaluada a nivel de la Etapa 2 del Estándar de Integridad, debido a que ésta es su primera evaluación con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. En la evaluación de noviembre, sí se considerará la evaluación de la Etapa 2.

Del cuadro detalle, se evidencia que, el Ositrán comparado con las 17 entidades adscritas a la PCM, se encuentra ubicado en el 4to lugar del total, siendo como sigue:

#### Resultados por entidades (Etapas 1 y 2 / ICP)

Entidades	Etapas 1	Etapas 2	ICP
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	0.98	0.90	1.89
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL	0.90	0.77	1.67
ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES	0.92	0.71	1.63
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	0.78	0.64	1.43
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA	0.86	0.50	1.36

3.13 **Resultados obtenidos por el Ositrán:** en ese marco, a junio de 2023, en que fuimos evaluados en lo que respecta a la Etapa 1: Cumplimiento normativo e institucionalización, Ositrán ha logrado un puntaje de cumplimiento de 0.78 y en la etapa 2 un puntaje de 0.64, según el cuadro detalle:

### Resultados por entidades Etapa 1

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	0.00	0.90	0.83	0.50	0.80	1.00	1.00	0.88	0.78	0.22

### Resultados por entidades Etapa 2

Entidades	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	Avance	Brecha
ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	0.83	0.00	0.50	0.50	0.50	1.00	1.00	0.50	1.00	0.64	0.36

- 3.14 Tomando en consideración la escala de valoración establecida por la SIP para la evaluación del ICP, el Ositrán, respecto a la 1era. Etapa y la 2da. Etapa se encuentra con resultado **DESEABLE**.

ESCALA DE VALORACIÓN:	
<span style="color: green;">■</span>	Destacable (0.81 – 1.00)
<span style="color: yellow;">■</span>	Deseable (0.61 – 0.80)
<span style="color: orange;">■</span>	Aceptable (0.41 – 0.60)
<span style="color: red;">■</span>	Regular (0.21 – 0.40)
<span style="color: red;">■</span>	Bajo (0 – 0.20)

- 3.15 Es preciso indicar que, el ICP comprende la evaluación, a través de interrogantes que se encuentran detalladas en la Guía de Autoevaluación de la etapa 1 y 2, las cuales tienen que ver directamente con cada componente y sub componente del Modelo de Integridad. Para poder cumplir con absolver cada pregunta, es necesario adjuntar los medios de verificación que requiere cada rubro, el cual comprende en muchos casos informes emitidos por la Oficina de Integridad Institucional o del órgano que ejerza dicha función u otros documentos o evidencias que se indica para acreditar el cumplimiento de cada interrogante, los mismos que son adjuntos a la herramienta informática (one drive) dispuesta por la SIP.
- 3.16 Con los resultados mencionados, es necesario realizar el siguiente análisis:
- (i) Identificar los aspectos evaluados que quedaron pendientes, precisando justificación de su no implementación.
  - (ii) Adoptar las medidas pertinentes frente a las observaciones de la SIP.

PRIMERA ETAPA: Cumplimiento normativo e institucionalización			
N°	Acciones pendientes según evaluación SIP	Justificación	Acciones a realizar
1	Pgta. 21 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa b) a la alternativa c), solo se puede visualizar un riesgo de corrupción con medidas de control, debiendo presentarse como mínimo tres.	Debemos mencionar que, para efectos de sustentar el cumplimiento de la presente pregunta, siendo que la alternativa b) señalaba: <b>No, pero se han identificado al menos tres 03 riesgos y sus medidas de control bajo otras metodologías (sólo vigente para junio del 2023) Máxima puntuación a junio 2023</b> , sustentamos esta alternativa adjuntando el respectivo reporte, que si bien visualmente no es muy claro pues se trata de una	Para la evaluación de noviembre se viene elaborando el informe requerido para sustentar el cumplimiento de la alternativa a). Para dicho efecto y con el propósito de conocer la metodología establecida en la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública, personal de nuestra entidad asistió a la capacitación programada por SERVIR y PCM; asimismo, y a fin de reforzar lo aprendido en dicha capacitación, la entidad gestionó la realización del Curso denominado Curso de Control Interno y

		matriz muy extensa que debía incorporarse en un formato, SE ADJUNTÓ LA MATRIZ COMPLETA, en la que se evidencian no solo los 3 riesgos requeridos sino todos los identificados relacionados al ISO antisoborno. Sin embargo, nos evaluaron con cero (0).	Gestión de riesgos de integridad, en el que participaron 48 servidores, la cual tuvo como resultado la identificación de 8 riesgos, de los cuales se viene gestionando la aprobación de 4 riesgos, según lo solicitado por la presente pregunta y que servirán de sustento del informe requerido.
2	Pgta. 23 Se valida su respuesta, pero para la evaluación de noviembre se deberá incorporar al reporte las comunicaciones referenciadas.	Para sustentar el cumplimiento de la alternativa a), se cumplió con presentar lo requerido: 1) <i>Reporte que contenga la relación de informes/comunicaciones de la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, validando los cambios a la lista de sujetos obligados de la entidad.</i> 2) <i>Relación de la lista de sujetos obligados al 31 de mayo para la evaluación de junio y al 31 de octubre para la evaluación de noviembre, con el visto de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.</i> Es preciso indicar que, <b>en ninguna parte de la Guía se indica que ADEMÁS DEBERÁN INCORPORARSE LAS COMUNICACIONES.</b>	Para la presentación del ICP noviembre 2023, se incorporarán adicionalmente al reporte y la relación de sujetos obligados, todas las comunicaciones que forman parte del reporte. <b>Se sugiere, que se adicione este requerimiento a los medios de verificación indicados en la guía, pues no consta de manera expresa, de modo que sea la evaluación contando con un criterio uniforme.</b>
3	Pgta. 30 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa d), la información registrada en el formato no coincide con la relación de sujetos obligados que la entidad presenta como segundo medio de verificación, advirtiéndose que en la relación total figuran funcionarios del año 2023 cuyo seguimiento se ha omitido en el formato.	Debemos señalar que la entidad adjuntó ambos medios de verificación, tanto el a) Formato N° 30 - MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LA PRESENTACIÓN DE LAS DJI POR LOS SUJETOS OBLIGADOS como la b) RELACIÓN DE SUJETOS OBLIGADOS A PRESENTAR DJI a la fecha del reporte de cumplimiento; sin embargo, si bien la relación de personal obligado contiene un total de 167 personas, en el Reporte solo se incluyeron a las personas que habían cumplido con presentar su DJI (121) según les correspondía, razón por la que no coinciden las cantidades. Se trató de una omisión involuntaria, se entendió que solo debían ingresarse al reporte a las personas que cumplieron con presentar su DJI.	Para la presentación del reporte del ICP del mes de noviembre, se tendrá cuidado de incluir en el Formato N° 30 - MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LA PRESENTACIÓN DE LAS DJI POR LOS SUJETOS OBLIGADOS, a todos los obligados de la entidad, teniendo en consideración la RELACIÓN DE SUJETOS OBLIGADOS A PRESENTAR DJI.
4	Pgta. 35 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa e), la entidad no presenta el último informe de seguimiento de recomendaciones al mes de mayo, sin alguna documentación donde se evidencie el requerimiento y negativa del OCI sobre esta información.	Para el presente caso, consideramos que la evaluación no ha sido correcta pues lo que debía servir como medio de verificación era lo siguiente: i) <i>El Formato N° 35 (se adjuntó debidamente llenado).</i> ii) <i>El informe de evaluación emitido por el OCI en el período noviembre-diciembre 2022 (se adjuntó).</i> iii) <i>Los informes emitidos por el OCI bimestrales del 2023 que evidencien avances en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas de control posterior, para junio piden de enero- febrero y de marzo-abril.</i>	No tenemos ninguna acción que efectuar, se canalizó nuestro reclamo, solicitando un medio de verificación que no había sido requerido como sustento.

		<p>(se adjuntó el reporte de enero-febrero y se adjuntó un correo del OCI en el que indican que en el período de marzo – abril no se remitieron reportes sobre avance de implementación de recomendaciones de informes de control posterior puesto que durante dicho periodo la entidad no contaba con recomendaciones con estado pendiente o en proceso.</p> <p>Sin embargo, <b>nos evalúan con cero (0)</b>, aduciendo <b>que la entidad no presenta el último informe de seguimiento de recomendaciones al mes de mayo, CUANDO SOLO SE REQUERÍA DE INFORMACIÓN HASTA ABRIL.</b></p>	
5	<p>Pgta. 36 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa b), el material de inducción presentado no recoge las pautas establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, ello impide que la entidad acredite el cumplimiento de la alternativa a).</p>	<p>En efecto, el Informe presentado por la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos -JGRH, evidencia que durante la inducción no se cumplía con las pautas dispuestas por la SIP.</p>	<p>Desde junio del presente, se viene utilizando una nueva presentación para las inducciones al personal ingresante (inducción asincrónica), cumpliendo con las pautas establecidas para el proceso de inducción, el cual será reportado a través del informe correspondiente por parte de la JGRH.</p>
6	<p>Pgta. 41 En tanto la ejecución de la encuesta de clima laboral o Estudio de Integridad es de implementación anual, se excluye este aspecto de su evaluación. La exclusión del aspecto evaluado no afecta el cálculo del ICP de la entidad.</p>	<p>En nuestro caso no se adjunto evidencia alguna sobre lo requerido, pues nuestra evaluación de clima laboral se realizó recién en el mes de julio del presente año.</p>	<p>Para el presente reporte de noviembre de 2023, se incorporará los resultados de la evaluación de clima laboral y se evidenciará según lo requerido como medio de verificación:</p> <p>1) Informe de evaluación de clima laboral que incorpore preguntas específicas (03) sobre integridad, ética o corrupción, correspondiente al año 2023.</p>
7	<p>Pgta. 46 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la condición de "Excluido" debido que el informe presentado no reúne información sobre los aspectos de recursos humanos, logística y presupuesto con el que actualmente cuenta la entidad. La condición de "Excluido" no afecta el puntaje de la entidad.</p>	<p>Para la presente pregunta debemos indicar que se adjuntó el informe de capacidad operativa, el cual se formuló cumpliendo con cada uno de los rubros que se han fijado en las pautas para la elaboración del ICO; sin embargo, el evaluador indica que, <b>el informe presentado no reúne información sobre los aspectos de recursos humanos, logística y presupuesto con el que actualmente cuenta la entidad;</b> sin embargo, de la lectura y revisión del ICO se evidencia que cumple con todo lo que corresponde según las pautas.</p>	<p>No tenemos ninguna acción que efectuar, solo canalizar nuestro reclamo, indicando que el informe no reúne la información sobre los aspectos de recursos humanos, logística y presupuesto, cuando si se evidencia en su contenido dichos rubros.</p>
<b>SEGUNDA ETAPA: Aplicación e Implementación</b>			
N°	Acciones pendientes según evaluación SIP	Justificación	Acciones a realizar
1	<p>Pgta. 53 No se valida su respuesta, se cambia de la</p>	<p>En efecto, en el Formato 53 solo se incluyeron esas 3 funciones con el</p>	<p>Para el reporte de noviembre, se incluirá en el Formato 53 - MATRIZ DE</p>

	<p>alternativa a) a la alternativa b), de acuerdo a la matriz de relacionamiento se han distribuido 03 funciones prioritarias entre los servidores del órgano encargado de la función de integridad, debiendo asignarse las 04 establecidas en la Guía de Evaluación.</p>	<p>personal que lo cubren; sin embargo, a la fecha contamos con un personal, que si bien no pertenece a la JGRH labora para la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y es Especialista en Gestión de Riesgos, la cual viene apoyando a esta Jefatura en este componente.</p>	<p>RELACIONAMIENTO DE FUNCIONES PRIORITARIAS ASIGNADAS AL PERSONAL DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD, a la Especialista en Gestión de Riesgos del Ositrán.</p>
2	<p>Pgta. 56 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa c), la entidad no presenta el informe de seguimiento de los riesgos presentados. Si bien, a modo de comentario, se menciona que la programación de este seguimiento correspondería a fechas posteriores a la evaluación ICP, para efectos del reporte se requiere un seguimiento continuo por parte de la OII para verificar su estado.</p>	<p>Es preciso señalar, en primer lugar que a junio del presente año nuestra entidad aún no se encontraba evaluando riesgos de integridad, pero si adjuntó como evidencia los riesgos antisoborno, los cuales se encuentran contenidos en nuestra Matriz Integral de Riesgos del Ositrán, los mismos que no han sido validados en la pregunta 21, aun cuando si se adjuntó la Matriz completa.</p> <p>En ese sentido, y siendo que los riesgos que hemos identificado en nuestra entidad, se encuentran INTEGRADOS en una sola matriz y se vienen gestionando acorde a lo dispuesto en NUESTRO MANUAL, en dicho documento de sustento se señala que se realizará la presentación semestral de los informes de seguimiento, razón que fue EXPUESTA en los medios de verificación, sin embargo, se ha evaluado como si se tratara de riesgos de integridad, los cuales si ameritan de un seguimiento constante, por ello nos han evaluado con cero (0).</p>	<p>No tenemos ninguna acción que efectuar, solo canalizar nuestro reclamo, indicando que <b>Si bien, a modo de comentario, se menciona que la programación de este seguimiento correspondería a fechas posteriores a la evaluación ICP, para efectos del reporte se requiere un seguimiento continuo por parte de la OII para verificar su estado</b>, lo solicitado no tiene asidero, pues a dicha fecha (junio), nuestra entidad aún no tenía matriz de riesgos de integridad aprobados.</p>
3	<p>Pgta. 57 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa b), la entidad no hace mención en su informe sobre la utilización de la Plataforma de Debida Diligencia, así como tampoco se expone el número total de procesos de selección y el uso en todos estos. El informe de Recursos Humanos, de acuerdo a lo requerido en la Guía de Evaluación, debe señalar el número total de procesos de selección y, sobre esta cantidad comunicar si la aplicación se aplicó en todos los casos.</p>	<p>En la presente pregunta se solicita como medio de verificación <b>un informe/reporte de la Oficina de Recursos Humanos que precise el número total de procesos de selección de funcionarios de libre designación y remoción durante el año 2023, precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia en cada caso</b>. En nuestro caso, adjuntamos un <b>REPORTE</b> el cual lleva por título REPORTE DEL USO DE LA PLATAFORMA DE DEBIDA DILIGENCIA, y en él se detalla todos los datos del candidato al puesto o cargo (pues en dicho período solo hubo uno indicando en el reporte que las verificaciones de los designados en febrero no fueron verificados a través de la Plataforma de Debida Diligencia, pues no se encontraba operativa) y las verificaciones que se hicieron a través de la Plataforma de Debida Diligencia, el cual CUMPLE CON LAS</p>	<p>No tenemos ninguna acción que efectuar, solo canalizar nuestro reclamo en la presente pregunta, indicando que <b>la entidad no hace mención en su informe sobre la utilización de la Plataforma de Debida Diligencia, así como tampoco se expone el número total de procesos de selección y el uso en todos estos. El informe de Recursos Humanos, de acuerdo a lo requerido en la Guía de Evaluación, debe señalar el número, total de procesos de selección y, sobre esta cantidad comunicar si la aplicación se aplicó en todos los casos</b>; lo indicado por el evaluador no es correcto, pues SI SE ADJUNTÓ EL REPORTE DEL USO DE LA PLATAFORMA DE DEBIDA DILIGENCIA en el cual se detalla todo lo solicitado y se encuentra debidamente suscrito. Se sugiere coordinar con la SIP a fin de preguntar si los reportes no son válidos aun cuando en los medios de verificación se indique que SI es válido el <b>REPORTE</b>.</p>

		EXIGENCIAS SOLICITADAS EN LOS MEDIOS DE VERIFICACIÓN, pues además se encuentra debidamente suscrito por la Analista en Selección y Gestión de Personas y por el Jefe de Gestión de Recursos Humanos, quien, además, en nuestro caso es también el Oficial de Integridad. Por ello, nos han evaluado con cero (0).	
4	Pgta. 58 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa c), no se adjuntan los reportes requeridos en la Guía de Evaluación que evidencien la actualización de la lista de Sujetos Obligados	Se adjuntaron los memorandos por los cuales mensualmente se solicita a la máxima autoridad administrativa que incorpore a los sujetos obligados en el Registro de la Plataforma de Declaraciones Juradas de Intereses, mas no un informe en el que se evidencie la verificación del registro y actualización que realiza la máxima autoridad administrativa.	Para el presente reporte se adjuntará informes que evidencie la verificación del registro y actualización que realiza la máxima autoridad administrativa.
5	Pgta. 59 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa b), la entidad no hace mención en su informe sobre la verificación de cumplimiento de requisitos de la Ley N° 31419 del total de funcionarios en cargos de confianza y de libre designación. Sin embargo, se advierte que se han presentado informes de verificación de algunos cargos, a razón de ello se cambia a la alternativa b).	En la presente pregunta se solicita como medio de <b>verificación la presentación de una comunicación (memorando/informe) de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, indicando que al 2023 se ha aplicado la normativa para todos los cargos que precisa la Ley N° 31419 y su Reglamento.</b> Al respecto, si bien no se adjuntó UN INFORME, se adjuntaron cada uno de los informes que sustentaron la verificación realizada y se menciona expresamente que se realiza a mérito de lo dispuesto en la Ley N° 31419, esto no solo en los antecedentes de los informes sino también en el numeral 12 de dichos informes se señala la Ley.	Se ha solicitado a la Analista de la JGRH a cargo, la elaboración del Informe requerido en el cual se consignará toda la información que se requiere para sustentar la presente pregunta.
6	Pgta. 63 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa c), la entidad no presenta los tres informes mensuales requeridos en la Guía de Evaluación. Por otro lado, se presenta un informe elaborado por un área diferente al que ejerce la función de integridad, otro aspecto contrario a la Guía.	Se adjuntó el Informe de la administradora del Registro de visitas en Línea y Agendas Oficiales, mas no un informe de la Oficina de Integridad Institucional o quien hace sus veces.	Para la presente evaluación se han elaborado los informes que sustenten el cumplimiento de esta pregunta.
7	Pgta. 66 No se valida su respuesta, se cambia de la alternativa a) a la alternativa c), la entidad no presenta los tres informes mensuales requeridos a junio en la Guía de Evaluación. Por otro lado, se presenta un informe elaborado por un área diferente al que ejerce la función de integridad, otro aspecto contrario a la	Se adjuntó el Informe de la administradora del Registro de visitas en Línea y Agendas Oficiales, mas no un informe de la Oficina de Integridad Institucional o quien hace sus veces.	Para la presente evaluación se han elaborado los informes que sustenten el cumplimiento de esta pregunta.

	Guía. No se recoge información sobre el Módulo del Registro de Agendas Oficiales.	
<b>IMPLEMENTACIÓN DE OTRAS PREGUNTAS: 25, 67 Y 72 (*)</b>		
25	¿La entidad cumple con disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento?	ACCIONES A REALIZAR: se cumplirá con presentar un Informe (de setiembre a octubre del 2023), acreditando: i) que la entidad publicó la lista de sujetos del sector público el primer día hábil del mes; ii) que se incluyó la cláusula de cumplimiento en los contratos celebrados durante el mes (contratos de locación de servicios, términos de referencia, FAG y PAC); y iii) que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realizó la revisión aleatoria de declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades.
67	¿La entidad ha cumplido con presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo durante el año 2023?	ACCIONES A REALIZAR: presentar el Formato 67, además de i) Los documentos mediante los cuales la entidad recibe los Informes de control simultaneo con situaciones adversas; ii) Los documentos de las primeras acciones preventivas o correctivas adoptadas por la entidad sobre las situaciones adversas, al OCI de la Entidad.
72	¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, genera información estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas del Modelo de Integridad?	Se viene evaluando la posibilidad de presentar un informe que sustente la evaluación estadística sobre la eficacia de la aplicación de los mecanismos o herramientas.  SE SUGIERE EN TERMINOS GENERALES, QUE LOS EVALUADORES DE LA SIP, DEBEN TENER UN SOLO CRITERIO PARA LA REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LO REQUERIDO EN EL ICP, ADEMÁS DEBEN HOMOGENIZARSE ALGUNOS FORMATOS, ATRAVÉS DE MODELOS DE ACTAS, INFORMES, MEMORANDO U OTROS.

En ese sentido, y de la evaluación realizada, se evidencia una brecha por cubrir de:

**Etapas 1 - Cumplimiento normativo e institucionalización: brecha = 0.22**

**Etapas 2 - Aplicación e implementación: brecha = 0.36**

- 3.17 Finalmente, en cumplimiento de lo requerido por la SIP hacemos de conocimiento a su despacho, en su calidad de responsable de la implementación del modelo de integridad en el Ositrán, los resultados del Índice de Capacidad Preventiva – ICP a junio de 2023, los cuales serán expuestos en la fecha y hora dispuesta por su despacho para dicha presentación, conforme lo aprobado en el Programa de Integridad del Ositrán 2023.

#### IV. CONCLUSIONES:

- 4.1 La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM, como ente rector de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, ha emitido una serie de normativa conducente a la óptima implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público, entre las que se menciona al Índice de Capacidad Preventiva, como 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.
- 4.2 A junio de 2023, como resultado del Reporte del ICP, se evidenció respecto a la Etapa 1: Cumplimiento normativo e institucionalización, un puntaje de cumplimiento de 0.78 y una brecha por cubrir de 0.22 y en la Etapa 2: Aplicación e implementación

un puntaje de cumplimiento de 0.64 y una brecha por cubrir de 0.36 como apoyo para el cierre de brechas identificadas en los resultados del Índice de Capacidad Preventiva - ICP.

4.3 En ese marco, la JGRH como encargada de la función de integridad presentará los resultados que aquí se exponen, en la fecha y hora dispuesta por su despacho.

## V. RECOMENDACIONES:

5.1 Se recomienda que, en su calidad de máxima autoridad administrativa del Ositrán, como responsable de la Implementación del Modelo de Integridad en la entidad y de conformidad con el componente Compromiso de Alta Dirección, continúe brindando el apoyo necesario a esta instancia, a fin de cumplir con el encargo de manera eficaz y eficiente y con lo requerido para la implementación del modelo de integridad y la cultura de integridad en el Ositrán.

Es todo lo que hago de su conocimiento para los fines correspondientes.

Atentamente,

Firmado por

**LUIS MIGUEL TORRES CASTILLO**  
Jefe de Gestión de Recursos Humanos  
Encargado de la función de Integridad

Visado por  
**ROSARIO VELÁSQUEZ CÓRDOVA**  
Especialista en Integridad  
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Elaborado por Rosario Velásquez

Se adjunta lo siguiente:  
Resultados del ICP a junio de 2023

NT 2023124566