Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

INFORME N° 00056-2025-JGRH-GA-OSITRAN

PARA	:	**VERÓNICA ZAMBRANO COPELLO** Presidente del Consejo Directivo Presidencia Ejecutiva
CONOCIMIENTO	:	**JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO** Gerente General Gerencia General **THOU SU CHEN CHEN** Jefe de la Gerencia de Administración Gerencia de Adminstración
ASUNTO	:	Resultado de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción - ICP 2024
FECHA	:	4 de febrero de 2025

I. OBJETIVO:

1.1. El objetivo del presente es informar el resultado obtenido por el Ositrán, respecto a la implementación del Modelo de Integridad, a través de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción - ICP 2024, de conformidad con lo establecido en el literal d) del numeral 6.4 de la Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, que dispone que el Oficial de Integridad tiene la responsabilidad de *Informar directamente los avances de implementación del modelo de integridad al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa de la entidad*.

II. ANTECEDENTES:

Base legal

2.1 Decreto Supremo N°148-2024-PCM, mediante el cual se aprueba el Modelo de Integridad.

2.2 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, mediante la cual se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público”.

2.3 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, mediante la cual se aprobó la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”.

2.4 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP a través de la cual se aprueba la Metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – ICP y establece los criterios para la definición del listado de entidades a ser evaluadas y el cronograma de evaluación del ICP.

2.5 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 007-2024-PCM/SIP mediante la cual se aprobó el Sistema de Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción para el proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad y se modificó el cronograma del proceso de evaluación.

2.6 Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 008-2024-PCM/SIP mediante el cual se aprobó el protocolo denominado “Proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad para determinar el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción”.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

2.7 Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN modificada por la Resolución de Gerencia General N° 132-2019-GG-OSITRAN, N° 010-2020-GG-OSITRAN y N° 080-2024-GG-OSITRAN, mediante la cual se delegó en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH 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, así como el impulsar la implementación y/o realizar el seguimiento y monitoreo del Modelo de integridad, y las demás funciones desarrolladas en la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, y normas que las sustituyan, modifiquen o complementen.

III. ANÁLISIS:

Sobre el Modelo de Integridad

3.1. Mediante Decreto Supremo N°148-2024-PCM, se aprobó el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.

3.2. Según la definición prevista en la citada norma, el Modelo de Integridad es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en componentes, para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas. Supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización para implementar el enfoque de integridad pública, incluyendo el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas de integridad; así como la implementación de directrices, lineamientos, guías, herramientas y mecanismos necesarios para su implementación. Los componentes del Modelo de Integridad son 9 y son los siguientes:

3.3. En el caso del Ositrán, la función de integridad se encuentra delegada en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos - JGRH, conforme a las disposiciones contenidas en la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública".

3.4. Para la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán, la JGRH anualmente elabora el Programa de Integridad, el cual constituye un plan de trabajo a través del cual se planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad y para el cierre de las brechas identificadas.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

3.5. Es necesario precisar que, según la Metodología de determinación del ICP, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, con el propósito de evaluar el progreso en la aplicación del Modelo de Integridad, la SIP ha creado el ICP como una herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad. Para ello, se ha establecido como estrategia de evaluación, que la implementación del Modelo de Integridad se evalúe en 5 etapas:

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4	Etapa 5
Inicial	Institucionalización	Estandarización	Eficacia	Impacto

Sobre el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción – ICP 2024

3.6. Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP la Secretaría de Integridad Pública - SIP aprobó la metodología de determinación del ICP; y, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 007-2024-PCM/SIP se aprobó el Sistema de Evaluación del ICP para el proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad, además se aprobó el cronograma del proceso de evaluación para el periodo 2024.

3.7. El ICP es el valor que determina el nivel de avance de una entidad pública en la implementación del Modelo de Integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejoras a nivel institucional o sectorial en su implementación.

3.8. De acuerdo con la lista de entidades a participar en el proceso de evaluación del ICP 2024, publicada por la SIP mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, al Ositrán le correspondía participar solo en las etapas 1 y 2, según se muestra seguidamente:

GRUPO	RED DE INTEGRIDAD	ENTIDAD	CON EVALUACIÓN PREVIA AÑO 2023	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3
EJECUTIVO	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS	ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	SI	ETAPA 1	ETAPA 2	FACULTATIVO

3.9. Como resultado de la evaluación del ICP 2024 realizada por la SIP, ***el Ositrán ha logrado obtener el mayor puntaje según el ranking entre los organismos reguladores, el segundo lugar entre las entidades adscritas a la PCM y el noveno lugar del total de 396 entidades evaluadas***.

3.10. A continuación, se presenta los resultados obtenidos:

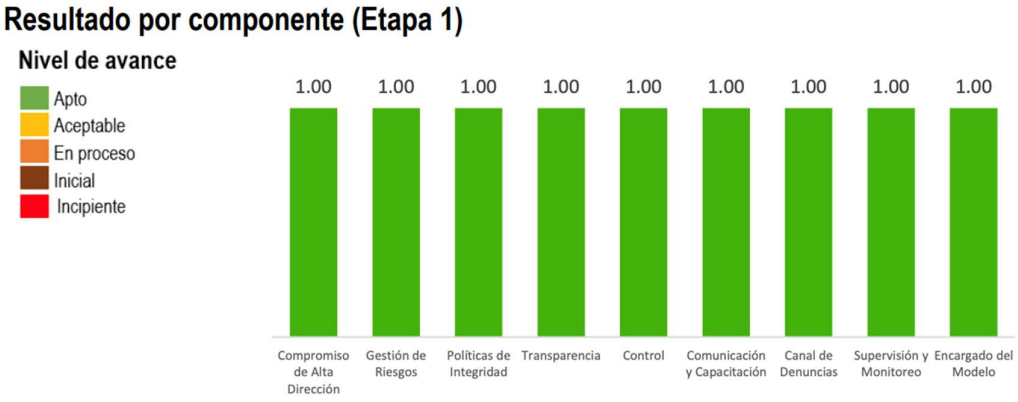
Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP(*)
1.00	0.79	0	—	—	1.79

(*) El ICP es el resultado de la suma de los puntajes obtenidos en cada etapa del proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad. Se espera que, al finalizar las cinco etapas, las entidades logren alcanzar la puntuación máxima de 5 puntos.

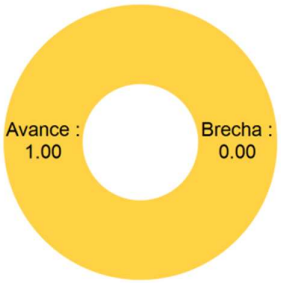
3.11. Como se advierte del cuadro precedente, el Ositrán alcanzó un ICP de 1.79 correspondiente a las Etapas 1 y 2, el cual se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

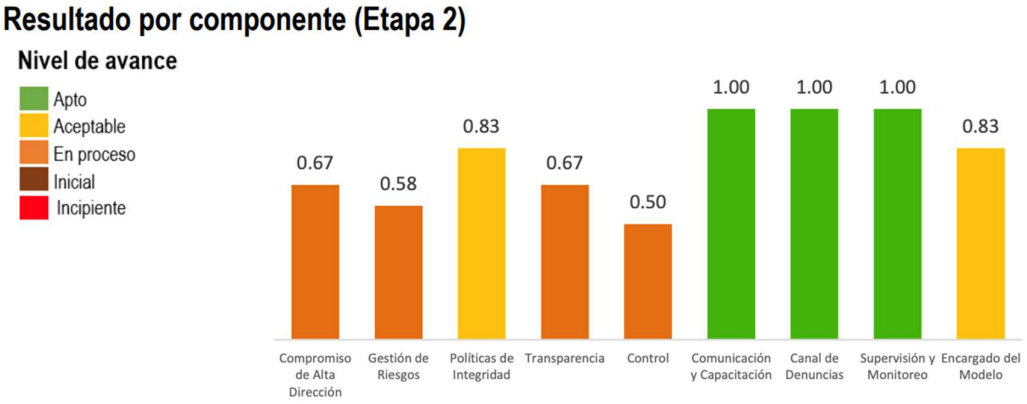
3.12. En la Etapa 1 hemos logrado obtener el puntaje máximo de 1.00; es decir, que no se advierten brechas en ninguno de los aspectos evaluados en esta etapa; no obstante, ello**, es importante continuar con las acciones ejecutadas, a fin de sostener el cumplimiento de dichos parámetros**.



ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	
AVANCE	1.00
BRECHA	0.00

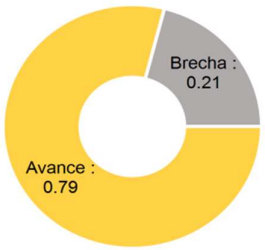


3.13. En la Etapa 2 se obtuvo un puntaje de 0.79, habiéndose identificado oportunidades de mejora que están siendo consideradas en el Programa de Integridad 2025, el mismo que estará enfocado en el cierre de brechas existentes, para lograr en el presente periodo un puntaje de Apto, lo que nos permitirá pasar a la Etapa 3 de la medición.

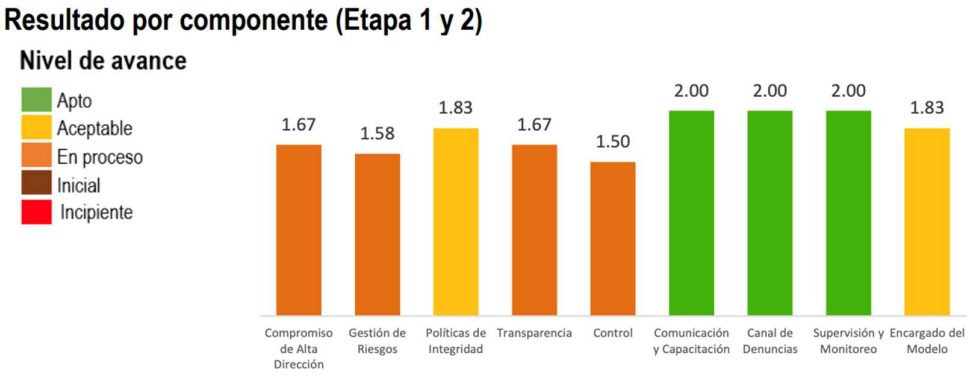


Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PÚBLICO	
AVANCE	0.79
BRECHA	0.21



3.14. En tal sentido, el resultado de la evaluación del ICP de las Etapas 1 y 2, fue de 1.79, cuyo detalle por componentes se muestra a continuación:



Los componentes con mayor progreso fueron Comunicación y Capacitación, Canal de Denuncias y Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad. Por otro lado, el componente con menor avance fue Controles Interno, Externo y Auditoría.

Conclusiones y recomendaciones de carácter general efectuadas por la SIP

3.15. Producto de la evaluación realizada en el periodo 2024, la SIP arriba, entre otras, a las siguientes ***conclusiones***:

- ***Relación entre operatividad y desempeño:*** Las entidades con Oficinas de Integridad Institucional o Unidades de Integridad Institucional tienen un mejor desempeño en los indicadores de cumplimiento (ICP) en comparación con aquellas que delegan esta función a unidades no especializadas, como Recursos Humanos. Esto demuestra que la atención exclusiva y especializada favorece la implementación adecuada y sostenida del modelo.

- ***Desafíos en la delegación de la función de integridad:*** Las entidades que han delegado la función de integridad en unidades como Recursos Humanos enfrentan limitaciones, como la falta de personal capacitado, alta rotación y menor compromiso de la Alta Dirección. Esto ha generado menores niveles de avance en la implementación del modelo.

- ***Compromiso de la Alta Dirección como factor clave***: La sostenibilidad del Modelo de Integridad depende directamente del compromiso de la Alta Dirección. Es esencial que se asignen recursos, se definan roles claros y se garantice un seguimiento continuo de las acciones de integridad.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

3.16. Asimismo, la SIP ha efectuado diversas ***recomendaciones*** a las entidades que vienen implementando el Modelo de Integridad, entre las cuales destacan las siguientes:

- ***Fortalecimiento de las Oficinas de Integridad Institucional o Unidades de Integridad:*** Impulsar la creación o consolidación de las Oficinas de Integridad Institucional (para entidades con Reglamento de Organización y Funciones) o Unidades de Integridad (para entidades con Manual de Operaciones), como estructuras clave para implementar el Modelo de Integridad. Estas oficinas deben contar con personal capacitado y el respaldo de la Alta Dirección para asegurar su efectividad y sostenibilidad.
- ***Compromiso de la Alta Dirección:*** Asegurar el compromiso de la Alta Dirección con la implementación del Modelo de Integridad, asignando recursos suficientes, definiendo roles claros y realizando un seguimiento continuo de los avances en cada entidad. Este compromiso es fundamental para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las políticas de integridad.

3.17. En tal sentido, producto de la evaluación practicada por la SIP correspondiente al periodo 2024 se desprende que el Ositrán ha obtenido un resultado destacable frente a otras entidades, no obstante, también se han identificado brechas que deben ser cubiertas con las acciones a planificar para el periodo 2025 a través del Programa de Integridad, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva de nuestra entidad y continuar promoviendo la cultura de integridad dentro de la institución.

IV. CONCLUSIONES:

4.1. Como resultado de la evaluación realizada por la SIP correspondiente al periodo 2024, el Ositrán alcanzó un ICP de 1.79 correspondiente a las Etapas 1 y 2, habiendo logrado obtener el mayor puntaje entre los organismos reguladores, el segundo lugar entre las entidades adscritas a la PCM y el noveno lugar de un total de 396 entidades evaluadas.

4.2. El resultado de esta evaluación permite destacar la importancia de continuar con las acciones ejecutadas, a fin de mantener el puntaje máximo obtenido en la Etapa 1, y adoptar las medidas necesarias para el cierre de brechas identidicadas en la Etapa 2, así como orientar los esfuerzos a la implementación de los aspectos correspondientes a la Etapa 3, lo que permitirá obtener un mejor puntaje en la evaluación a realizar en el 2025.

4.3. De las conclusiones arribadas por la SIP se desprende que aquellas entidades que han delegado la función de integridad en unidades como Recursos Humanos enfrentan limitaciones, y han tenido menores niveles de avance en la implementación del modelo. No obstante, en el caso del Ositrán, a pesar de tener la función de integridad delegada en la JGRH se obtuvo un resultado destacable; sin embargo, considerando las recomendaciones generales formuladas por la SIP dicho resultado podría incrementarse en caso de contar con una Oficina de Integridad Institucional.

V. RECOMENDACIONES:

5.1. En mérito a los resultados presentados en este informe, se recomienda que se emita un memorando circular dirigido a todas las unidades de organización haciendo de conocimiento los resultados obtenidos en la evaluación del ICP 2024 e invocarlos a continuar desplegando las acciones necesarias para continuar fomentando una cultura de integridad dentro de nuestra entidad y fortaleciendo nuestra capacidad preventiva, lo cual redundará en el óptimo desarrollo y cumplimiento de nuestras funciones a nivel institucional; así como en la obtención de resultados favorables para la siguiente evaluación que será efectuada en el presente año.

5.2. Asimismo, es necesario tener en consideración las recomendaciones vertidas por la SIP, entre otros, la relacionada a la importancia de contar con una Oficina de Integridad Institucional como estructura clave para la implementación del Modelo de Integridad.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Firmado por

LUIS MIGUEL TORRES CASTILLO
Jefe de Gestión de Recursos Humanos
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos
Encargada de la función de Integridad

Visado por

ROSARIO VELASQUEZ CORDOVA
Especialista en Integridad
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

Elaborado por Rosario Velásquez

Se adjunta:
- Resumen Ejecutivo ICP 2024

NT 2025016263

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias.
La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml