



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

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

Presidencia del Consejo Directivo



Firmado por:  
ZAMBRANO  
COPELLO Rosa  
Veronica FAU  
20420248645 hard  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 19/03/2025  
11:44:31 -0500

## RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Nº 0036-2025-PD-OSITRAN

Lima, 18 de marzo del 2025

### VISTOS:

El Informe N°00116-2025-JGRH-GA-OSITRAN de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración; el Memorando N°00133-2025-GAJ-OSITRAN de la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Memorando N°00150-2025-GG-OSITRAN de la Gerencia General; y,

### 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 con el objetivo general de contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía;

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, a través del Modelo de Integridad para las entidades del sector público, el cual se formalizó mediante Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, por el que se aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la cultura de integridad, incrementar la capacidad de prevención y respuesta frente a las prácticas antiéticas o corruptas en las entidades del sector público y asegurar un servicio orientado al interés general y a la creación de valor público;

Que, por 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, 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;

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;

Visado por: MEJIA CORNEJO Juan  
Carlos FAU 20420248645 hard  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 19/03/2025 10:01:31 -0500

Visado por: CHOCANO PORTILLO Javier  
Eugenio Manuel Jose FAU 20420248645  
soft  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 19/03/2025 09:28:26 -0500

Visado por: TORRES CASTILLO  
Luis Miguel FAU 20420248645 hard  
Motivo: Firma Digital  
Fecha: 19/03/2025 09:11:09 -0500



Que, el literal b) del numeral 11.2 del artículo 11° del Decreto Supremo N°148-2024-PCM, dispone que es rol del titular de la entidad, aprobar el Programa de Integridad para el cierre de brechas advertidas;

Que, mediante el Informe N°00116-2025-JGRH-GA-OSITRAN, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos sustentó la necesidad de elaborar y aprobar un Programa de Integridad del Ositrán 2025, 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 2024;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS, dispone en el segundo párrafo del numeral 7.1 del artículo 7, que el régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previsto en el artículo 17 es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros. En ese sentido, la autoridad podrá disponer, en el mismo acto de administración interna, que tenga eficacia anticipada a su emisión, verificándose que en el presente caso no se violan normas de orden público ni se afecta a terceros;

Que, a través del Memorando N°00133-2025-GAJ-OSITRAN, la Gerencia de Asesoría Jurídica considera jurídicamente viable la aprobación del Programa de Integridad del Ositrán 2025;

Que, con Memorando N°00150-2025-GG-OSITRAN, la Gerencia General, en su calidad de máxima autoridad administrativa y como 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, otorga la conformidad a la aprobación del Programa de Integridad del Ositrán 2025;

Que, los artículos 8 y 9 del Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán, aprobado por Decreto Supremo N°012-2015-PCM y sus modificatorias, establecen que la Presidencia Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y titular del Ositrán, y es responsable de aprobar normas, directivas, manuales y otros documentos de carácter institucional que se requiera para el cumplimiento de los fines 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; el Decreto Supremo N°148-2024-PCM que aprobó el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público; el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ositrán aprobado por Decreto Supremo N°012-2015-PCM y modificatorias;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Programa de Integridad del Ositrán 2025, con eficacia anticipada al 2 de enero de 2025, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración que comunique la presente resolución a todas las unidades de organización que conforman el Ositrán, para conocimiento, difusión y aplicación.

**Artículo 3.-** Disponer que la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicación Corporativa publiquen la presente resolución y su anexo, en la intranet y en el



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

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

Presidencia del Consejo Directivo

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)), [respectivamente](#).

Regístrese, comuníquese y publíquese,

Firmado por  
**VERÓNICA ZAMBRANO COPELLO**  
Presidente del Consejo Directivo  
Presidenta Ejecutiva

Visado por  
**JUAN CARLOS MEJÍA CORNEJO**  
Gerente General  
Gerencia General

Visado por  
**JAVIER CHOCANO PORTILLO**  
Jefe de la Gerencia de Asesoría Jurídica  
Gerencia de Asesoría Jurídica

Visado por  
**LUIS MIGUEL TORRES CASTILLO**  
Jefe de Gestión de Recursos Humanos  
Jefatura de Gestión de Recursos Humanos

NT. 2025038706



# PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL OSITRAN 2025

## I. PRESENTACIÓN

El Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público – Ositrán fue creado mediante Ley N° 26917, Ley de supervisión de la inversión privada en infraestructura de transporte de uso público y promoción de los servicios de transporte aéreo; y, es un organismo público descentralizado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros – PCM.

El Ositrán 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.

Bajo dicho contexto, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en el Ositrán se tiene el compromiso de contribuir a la consolidación de un Estado transparente, eficiente, el cual cuente con un enfoque preventivo frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética; razón por la cual, se viene implementando el Modelo de Integridad, contemplado en el Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, para lo cual hemos formulado para este año nuestro “Programa de Integridad del Ositrán”.

El Programa de Integridad del Ositrán constituye un plan de trabajo a través del cual la entidad planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad, con énfasis en el cierre de las brechas identificadas en el resultado de la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción 2024 – ICP; y, en los resultados de la encuesta en materia de integridad realizada en el 2024, con la finalidad de afianzar nuestra cultura de integridad y fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta.

Asimismo, cabe señalar que en el año 2024 se identificaron nuevos riesgos de integridad cuya incorporación a la Matriz de Gestión Integral de Riesgos del Ositrán se viene gestionando, siendo el objetivo del presente año efectuar un seguimiento y monitoreo a la implementación de las medidas de prevención y mitigación propuestas; y, continuar con la identificación y evaluación de riesgos, según el contexto de riesgos del Ositrán.

Finalmente, en cuanto a la sensibilización y comunicación dirigida al personal de la entidad, continuaremos empleando los recursos audiovisuales utilizados durante el 2024, cuya base es la inclusión de nuestros personajes Juan Honesto y Zoila Íntegra, a fin de consolidar nuestro compromiso institucional, no solo con la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, sino también con la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género.

## 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, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, y sus modificatorias.
- 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° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la Declaración Jurada de Intereses de Autoridades, Servidores y Candidatos a Cargos Públicos, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, y sus modificatorias.
- Ley N° 31564, Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de Intereses en el Acceso y Salida de Personal del Servicio Público, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2023-PCM, y su modificatoria.
- Decreto Legislativo N° 1327, Decreto que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, Decreto que crea la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, Resolución que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las entidades del Sector Público”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2022-PCM/SIP, Resolución que aprueba la Directiva N° 001-2022-PCM/SIP “Lineamientos para asegurar la integridad y transparencia en las gestiones de intereses y otras actividades a través del Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficiales”, y su modificatoria.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP, Resolución que aprueba la “Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2023-PCM/SIP, Resolución que aprueba la Directiva N° 002-2023-PCM/SIP “Directiva para la gestión de denuncias y solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción recibidas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP, Resolución que aprueba 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”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 012-2024-PCM/SIP, mediante la cual se aprobó la Directiva N° 004-2024-PCM/SIP “Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedor en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública”.



- Resolución de Gerencia General N° 121-2018-GG-OSITRAN, Resolución por la que se delegó la función de Integridad a la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos en el Ositrán, y modificatorias.

### III. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

En mérito a las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe; y, su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS y modificatorias, en el Ositrán, se delegó la función de integridad en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración.

Es así que, mediante 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, 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, 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.

En tal sentido, se evidencia que en el Ositrán la función de integridad se encuentra incorporada acorde a la modalidad prevista en el numeral 7.3.4 de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, por lo que el Oficial de Integridad del Ositrán es el Jefe de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos.

### IV. DIAGNÓSTICO

El 31 de enero de 2025 la Secretaría de Integridad Pública – SIP publicó el Reporte Nacional de Implementación del Modelo de Integridad, sobre los Resultados de la aplicación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción 2024, en el cual el Ositrán obtuvo el siguiente resultado:

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

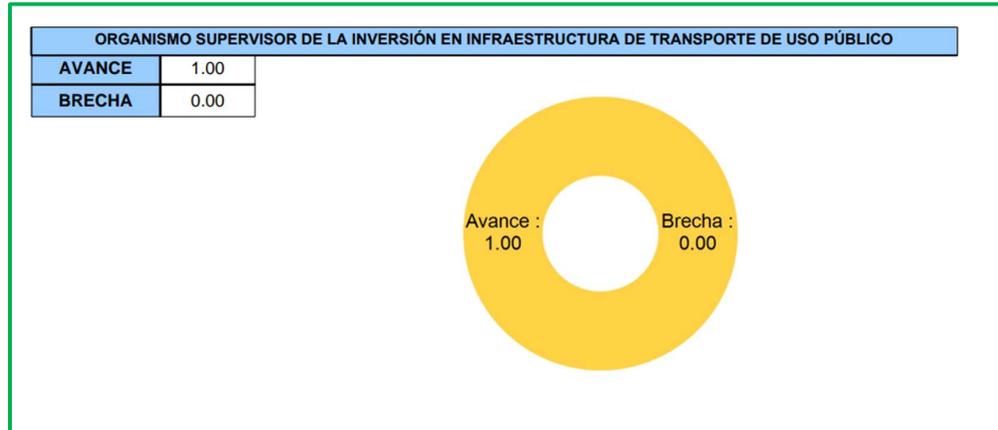
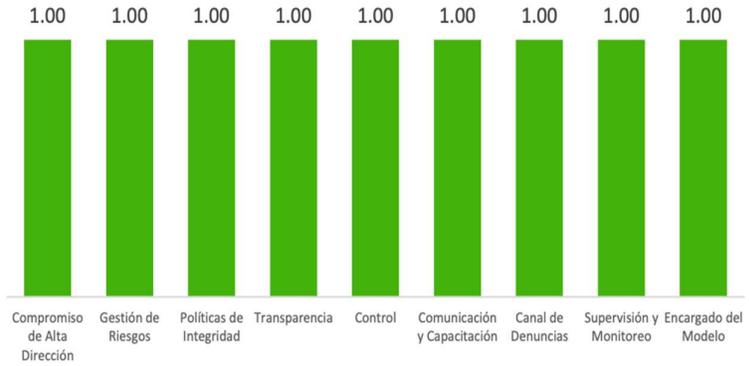
(\*) El ICP es el resultado de la suma de los puntajes obtenidos en cada etapa del proceso de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad. Se espera que, al finalizar las cinco etapas, las entidades logren alcanzar la puntuación máxima de 5 puntos.

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.

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

### Resultado por componente (Etapa 1)

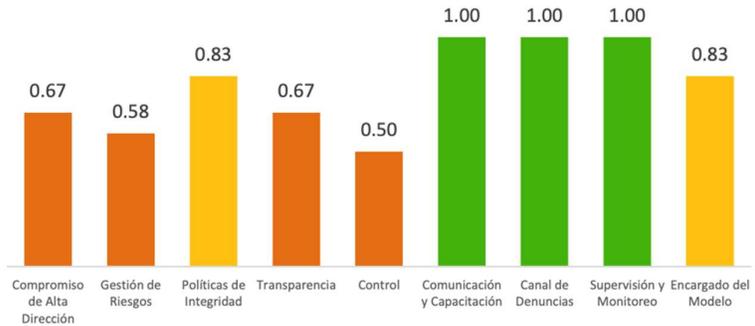
#### Nivel de avance

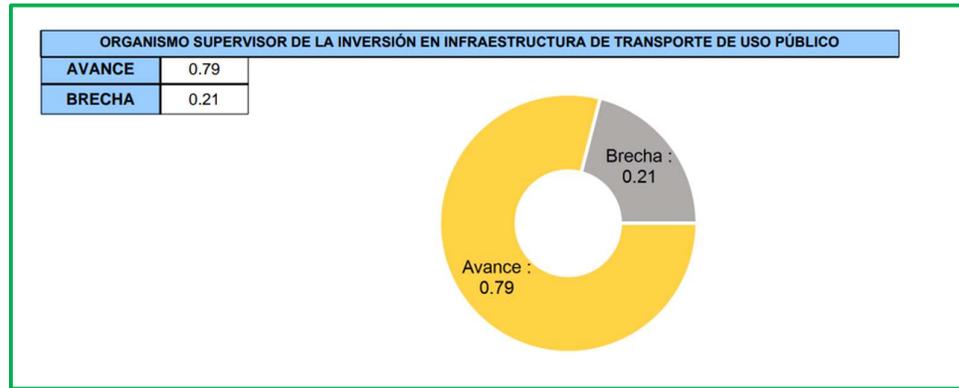


En la Etapa 2 se obtuvo un puntaje de 0.79, habiéndose identificado oportunidades de mejora; a continuación se presenta el detalle por componentes de dicha etapa:

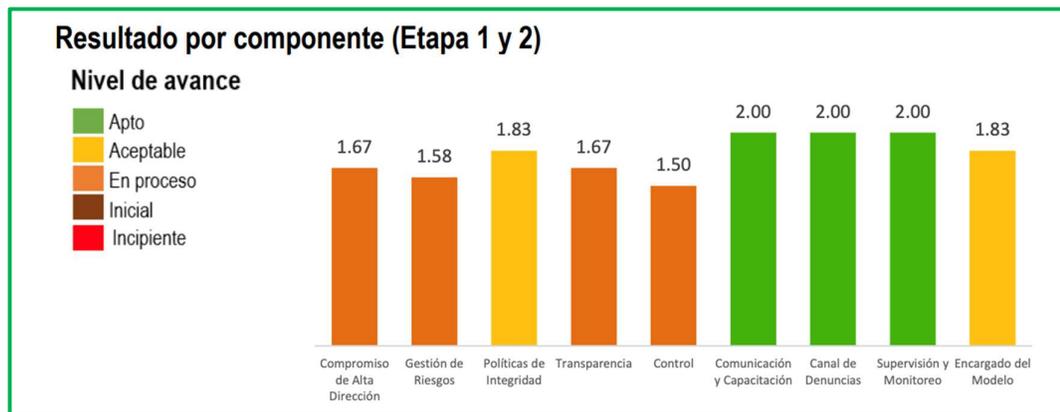
### Resultado por componente (Etapa 2)

#### Nivel de avance





Ahora bien , considerando que el ICP se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa, el resultado de la evaluación del ICP de las Etapas 1 y 2, fue de 1.79, cuyo detalle por componentes se muestra seguidamente:



Según se desprende del gráfico anterior, 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.

En virtud de los resultados obtenidos y las brechas identificadas, la SIP ha planteado las siguientes acciones a priorizar respecto a la Etapa 2, para el cierre de brechas:

Componente	Brecha identificada
<b>C1: Compromiso de la alta Dirección</b>	Ejercer la función de integridad a través de una Oficina de Integridad Institucional o Unidad de Integridad conforme a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP.
<b>C2: Gestión de riesgos</b>	Identificar durante el primer trimestre los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en todos los procesos misionales y todos los procesos de soporte requeridos para la entrega de sus productos, conforme a la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP).

Componente	Brecha identificada
	Brindar asistencia técnica a todas las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública, en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001- 2023-PCM/SIP).
<b>C3: Políticas de Integridad</b>	Contar con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública.
<b>C4: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</b>	Cumplir de manera oportuna con la publicación de la información de la entidad en el Portal de Transparencia Estándar.
<b>C5: Control interno y auditoría</b>	Contar con un nivel de avance de implementación de las recomendaciones derivadas de informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría mayor o igual a 80%.
<b>C9: Encargado del modelo de integridad</b>	Contar con servidores y/o proveedores necesarios para cubrir las líneas de trabajo prioritarias de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.

Adicionalmente, la SIP ha recomendado desarrollar acciones para la implementación de las Etapas 2 y 3 del Modelo de Integridad para alcanzar la máxima puntuación de la evaluación efectuada en el presente periodo 2025.

## V. OBJETIVO

El Programa de Integridad del Ositrán 2025 tiene como objetivo asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad en la entidad, incidiendo en el cierre de brechas identificadas en el resultado del Índice de Capacidad Preventiva 2024, con la finalidad de reforzar el fortalecimiento de la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y la promoción de la cultura de integridad institucional.

## VI. ALCANCE

El Programa de Integridad contiene acciones a desarrollar en el periodo del 2 de enero al 31 de diciembre de 2025.

## VII. MISIÓN Y VALORES

La misión del Ositrán es la de “Promover el cumplimiento de las obligaciones contractuales en la infraestructura de transporte de uso público concesionada, en beneficio de toda la población contribuyendo a la generación de conectividad eficiente y de calidad”.

Los valores institucionales del Ositrán son los siguientes:

**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”.

## VIII. DEFINICIONES

**Capacidad de prevención:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas destinadas a evitar o reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.

**Capacidad de respuesta:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas frente a la ocurrencia de una práctica antiética o corrupta, con la finalidad de reparar el daño ocasionado, mitigar sus consecuencias y evitar su impunidad.

**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.

**Cultura de Integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad pública 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 una perspectiva de análisis y una estrategia transversal de gestión destinada a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades públicas para prevenir y/o mitigar la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.

**Función de Integridad:** Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de



respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

**Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** 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.

**Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protegen 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 se oriente al interés general y la creación de valor público.

**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.

**Oficial de Integridad:** Es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación establecidas en la Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública. En aquellas entidades, donde no se haya incorporado la función de integridad, se entiende que el Oficial de integridad es la máxima autoridad administrativa.

**Riesgo que afecta la integridad pública:** Posibilidad de que un determinado comportamiento transgreda, por acción u omisión, el respeto de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública, así como los valores de la organización, y se materialice en una práctica cuestionable, inconducta funcional o un acto de corrupción que configure un delito contra la administración pública.

**Unidad de organización que ejerce la función de integridad:** Es la unidad de organización establecida en la entidad pública para implementar la función de integridad, conforme a las normas de organización del Estado.

**Valores organizacionales:** Son ideales de conducta que vertebran y explican el comportamiento de quienes conforman una organización, sustentándose en un conjunto de creencias, actitudes, prácticas y supuestos compartidos que se relacionan con sus objetivos.

## IX. COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N°148-2024-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una Cultura de Integridad en las entidades del Sector Público”, el Modelo de Integridad cuenta con los siguientes componentes y subcomponentes:

## C.1

### Compromiso de la Alta Dirección

#### Subcomponentes:

- Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.
- Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad.

Evidencia el liderazgo del titular de la entidad y la máxima autoridad administrativa para el fortalecimiento de las condiciones que contribuyen a la implementación del Modelo de Integridad, lo que incluye sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente del Modelo; y, de manera general, el ejercicio de un liderazgo ético en la entidad pública.

## C.2

### Gestión de riesgos

#### Subcomponentes:

- Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afectan la integridad pública.
- Mapa de riesgos y controles.

Presupone la aplicación de la debida diligencia y el desarrollo de tareas requeridas para la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos que afectan la integridad pública; así como, el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación, con la finalidad de reducir la vulnerabilidad a la corrupción y prácticas contrarias a la ética en los procesos misionales y de soporte de la entidad pública.

## C.3

### Políticas de Integridad

#### Subcomponentes:

- Código de 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.

Reúne el conjunto de políticas internas, medidas y disposiciones sobre idoneidad, transparencia, probidad, gestión de obsequios, gestión de intereses, conflictos de intereses, entre otras materias, establecidas de manera obligatoria o facultativa en la entidad, como estándares de cumplimiento y buenas prácticas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

## C.4

### Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas

#### Subcomponentes:

- Transparencia activa.
- Transparencia pasiva.

Constituye el acceso oportuno a la información pública, promover la apertura de datos; así como, acreditar la predisposición de la entidad pública a informar y responder públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas.

## C.5

### Control interno y auditoría

#### Subcomponentes:

- Implementación del Sistema de Control Interno.
- Control Gubernamental – OCI.

Requiere acreditar el cumplimiento del control interno y las solicitudes del órgano de control institucional, así como con las auditorías en los casos que corresponda, para acreditar el buen uso de los recursos públicos.

## C.6

### Comunicación y capacitación

#### Subcomponentes:

- Inducción en integridad a nuevos servidores públicos.
- Capacitación permanente en políticas de integridad.
- Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas.
- Evaluación de clima laboral.
- Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas.

Presupone la ejecución continua de actividades de difusión, sensibilización y promoción de los estándares y buenas prácticas de integridad dirigidas al personal, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como a los ciudadanos o agentes externos que se encuentran bajo el ámbito de competencias de la entidad pública, para el fortalecimiento de la cultura de integridad.

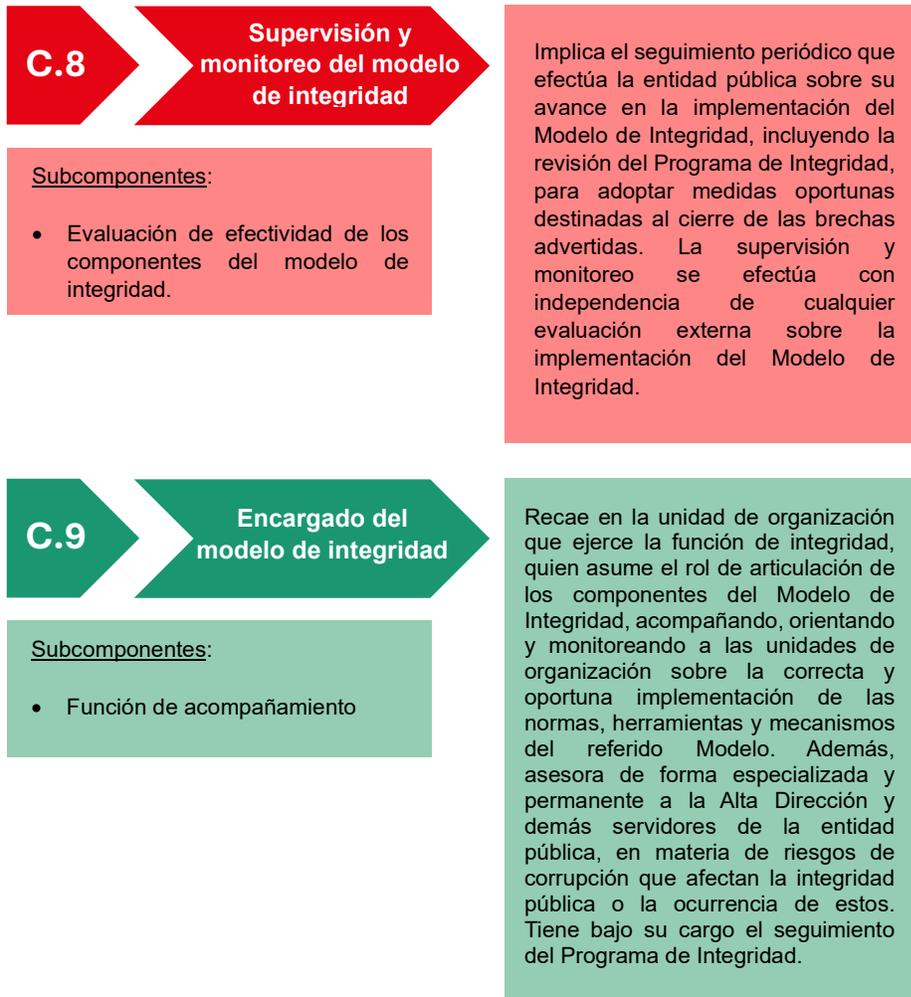
## C.7

### Canal de Denuncias

#### Subcomponentes:

- Implementación del canal de denuncias.
- Mecanismos de protección al denunciante.

Implica acreditar la adopción de mecanismos de denuncia para advertir la ocurrencia de posibles prácticas antiéticas o corruptas, incluyendo la adecuada canalización, atención y seguimiento de las denuncias; así como el otorgamiento oportuno de las medidas de protección al denunciante en los casos que corresponda.



## X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

La Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, en cumplimiento de la función de integridad delegada, es la encargada de realizar el seguimiento a la ejecución del Programa de Integridad del Ositrán y para ello como mecanismo emplea una matriz de seguimiento de acciones de la JGRH, la cual permite realizar un monitoreo permanente a las actividades programadas, y sirve de sustento para el informe de seguimiento que se emite de manera trimestral, luego de la fecha de aprobación del Programa, los cuales están dirigidos a la titular de la entidad.

## XI. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

Con la finalidad de lograr el cierre de las brechas identificadas y fortalecer la cultura de integridad en la entidad, se adjunta la Matriz de Acciones, la cual contiene un total de 49 actividades programadas para el presente año.

Cabe señalar que, las actividades consideradas en la Matriz adjunta no tienen carácter limitativo; razón por la cual, dichas actividades solo constituyen una línea base para la ejecución de acciones destinadas al cumplimiento de la implementación del Modelo de Integridad en el Ositrán.



Es preciso indicar que todas las actividades programadas son ejecutadas por los servidores de las diferentes unidades de organización involucradas en la implementación del Modelo de Integridad del Ositrán, no representando mayor gasto para la entidad.

## PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL OSITRAN 2025

### MATRIZ DE ACCIONES

Componentes	Subcomponentes	N°	Acciones	Meta	Indicador	Medio de verificación	Responsables	Órganos involucrados	2025													
									I			II			III			IV				
									ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
1. Compromiso de la Alta Dirección	1.1 Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	1	Elaborar el "Programa de Integridad del Ositrán 2025"	1 Programa de Integridad	Programa aprobado	Programa de Integridad del Ositrán 2025, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva	JGRH	JGRH GG GAJ PE														
	1.2 Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad	2	Implementación del Modelo de Integridad y Cultura de Integridad en el Ositrán, como actividad del POI 2025.	3 informes trimestrales	Informes emitidos	Informes de evaluación POI - trimestrales emitidos	JGRH	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.	3	Identificación de los contextos de riesgos que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y procesos de soporte	1 informe anual	Informe emitido	Informe de contextos de riesgos	JGRH	JGRH														
		4	Evaluar e identificar riesgos conforme a la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, así como establecer las respectivas medidas de prevención y mitigación.	1 informe anual	Informe emitido	Informe de identificación de riesgos que contenga las fichas 1, 2 y 3 por cada riesgo.	JGRH	JGRH														

























