



PROGRAMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA SUTRAN

PERIODO 2022

I. BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN.

Para medir los avances en la implementación del modelo de integridad, la Secretaría de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), herramienta que permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los componentes del modelo de integridad y que se encuentra estructurada en función a los nueve componentes y treinta y seis subcomponentes del modelo de integridad.

La información del ICP se recoge a partir de un formulario que incluye una guía con indicaciones generales y la descripción de las alternativas de cada pregunta, a efectos de que se conozca con precisión cuales son los criterios de evaluación.

Las preguntas representan los aspectos a evaluar de cada componente. Asimismo, cada alternativa de respuesta tiene un puntaje asignado, de acuerdo al avance que signifique en la implementación/cumplimiento del aspecto evaluado. Luego, este puntaje es promediado junto con los puntajes de las demás preguntas, obteniendo un promedio general que corresponde al ICP de la entidad.

El ICP se calcula en una escala de 0 a 1; en donde 0, supone la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención de la corrupción y 1, un nivel óptimo de prevención. El índice se expresa en porcentaje y su calificación se determina conforme a la siguiente escala:

Calificación	Ministerios	Entidades adscritas
Destacable	81% - 100%	68% - 100%
Deseable	61% - 80%	51% - 67%
Aceptable	41% - 60%	34% - 50%
Regular	21% - 40%	17% - 33%
Bajo	0% - 20%	0% - 16%

Con Oficio Múltiple N° 0004-2022-MTC/04.05 de fecha 15 de febrero de 2021, la Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción del Ministerio de Transportes y Comunicaciones remite el “Reporte del Índice de Capacidad Preventiva” en el cual se evalúa la implementación del modelo de integridad en la Sutran.

El citado reporte, expresa un porcentaje del 58% obtenido en el ejercicio 2021, siendo esta una calificación aceptable.



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Superintendencia
de Transporte Terrestre de
Personas, Carga y Mercancías

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Dentro de las brechas identificadas, podemos señalar que se encuentra pendiente y en proceso de ejecución lo siguiente:

1) Componente I: Compromiso de la Alta Dirección

- ¿Qué órgano ejerce la función de integridad institucional? (Se debe verificar que la Oficina de Integridad Institucional, u otra oficina de denominación similar, forma parte de la estructura orgánica de la entidad.)
- ¿Se han modificado los documentos de planeamiento (PEI - POI) para incorporar a la integridad como objetivo o acción estratégica institucional?

2) Componente II: Gestión de Riesgo

- ¿La entidad ha identificado y analizado riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad?
- ¿La entidad ha establecido mecanismos para gestionar los riesgos identificados de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad?
- ¿La entidad ha evaluado la implementación de las acciones establecidas para gestionar los riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad?

3) Componente III: Políticas de Integridad

- ¿La entidad ha implementado acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses?
- ¿La entidad ha implementado un procedimiento de diligencia debida y emite reportes de su implementación?
- ¿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?

4) Componente VI: Comunicación y capacitación

- ¿La entidad realiza acciones adicionales de difusión y promoción orientadas a generar una cultura de integridad?
- ¿La entidad realiza actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad?
- ¿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?

5) Componente IX: Oficina de Integridad

- ¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, realiza reuniones de coordinación con múltiples áreas para el seguimiento de la implementación del Modelo de Integridad Pública?
- ¿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?

II. OBJETIVO.

El presente documento tiene como objetivo presentar el “Programa de Integridad Institucional de la Sutran” correspondiente al periodo 2022, el cual comprende las acciones a realizar enmarcados en los nueve (9) componentes y treinta y seis (36) subcomponentes del Modelo de Integridad, a fin de establecer una cultura de integridad,



PERÚ

Ministerio
de Transportes
y Comunicaciones

Superintendencia
de Transporte Terrestre de
Personas, Carga y Mercancías

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

transparencia y prevención de la corrupción para el fortalecimiento de valores institucionales.

III. ACCIONES.

Las acciones a realizar se encuentran enmarcadas en los siguientes nueve (9) componentes, y sus respectivos subcomponentes, los cuales conforman el modelo de integridad:

- 1) Compromiso de la Alta Dirección.
- 2) Gestión de riesgos.
- 3) Política de integridad.
- 4) Transparencia.
- 5) Controles y auditoría.
- 6) Comunicación y capacitación.
- 7) Canal de denuncias.
- 8) Supervisión y monitoreo.
- 9) Encargado del modelo de integridad.

IV. RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN.

Los diferentes órganos y unidades orgánicas de la Sutran son responsables del cumplimiento de las acciones a realizar en el marco de la implementación del “Programa de Integridad Institucional de la Sutran”, para el periodo 2022.

V. CRONOGRAMA DE TRABAJO.

El cronograma de trabajo proyectado para el cumplimiento es el que se establece a continuación:

PROGRAMA DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA SUTRAN 2022

COMPONENTE	SUB-COMPONENTE	ACCIONES A REALIZAR	ÓRGANO Y/O U.O	CRONOGRAMA DE TRABAJO						
				Ene-Feb	Mar-Abr	May-Jun	Jul-Ago	Set-Oct	Nov-Dic	
1	Compromiso de Alta Dirección	1.1 Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	Incorporación en el Reglamento Organizacional de Funciones (ROF) a la Oficina de Integridad Institucional.	ACREA Oficina de Planeamiento y Presupuesto						
		1.2 Visibilidad de la integridad como acción estratégica en la entidad	Incorporar en los nuevos documentos de gestión y planeamiento el enfoque de integridad pública.	ACREA Oficina de Planeamiento y Presupuesto						
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	Identificación, evaluación y mitigación de los riesgos en los espacios vulnerables que dan paso a la comisión de actos que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promoción de la integridad y lucha contra la corrupción, en procesos tales como: i) Contratación pública. ii) Gestión de recursos humanos. iii) Transparencia y acceso a la información pública. iv) Denuncias y protección al denunciante. v) Provisión de servicios públicos.	ACREA						
		2.2 Mapa de riesgos y controles	Elaborar y actualizar semestralmente el mapa de riesgos, a fin de visualizar los procesos existentes y los riesgos identificados en cada proceso y su evaluación, así como los controles que la entidad aplica a cada uno de ellos.	ACREA						
3	Políticas de integridad	3.1 Código conducta	Elaboración del documento que precise conductas específicas en el contexto y situaciones particulares de la entidad y en relación con los valores de la organización.	ACREA						
		3.2 Prevención y mitigación de conflictos de intereses	Se ejecutarán acciones de prevención y mitigación de conflictos de intereses en la entidad, a través de: <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones, cursos y/o talleres en materias de conflictos de intereses. • Orientación y asistencia de consultas sobre conflicto de intereses. • Reporte de conflictos de interés que pudieran atentar contra la imparcialidad e independencia de las funciones públicas. • Lineamientos para la gestión de conflictos de intereses para la identificación y mitigación de situaciones que pueden configurar conflicto de intereses. • Diligencia debida para la prevención y mitigación de conflictos de intereses. 	ACREA						
		3.3 Debida diligencia según las partes interesadas	Coordinar con los órganos y unidades orgánicas que interactúan con las partes interesadas para que tomen mayor conocimiento de actores críticos cuya naturaleza sea cuestionada por situaciones que riñen a actuaciones poco éticas, haciendo uso de los servicios almacenados en la Plataforma de Interoperabilidad del Estado.	ACREA Unidad de Abastecimiento Unidad de Recursos Humanos						
		3.4 Incentivos y reconocimientos al personal	Establecer directrices para implementar y/o actualizar disposiciones sobre incentivos y reconocimientos al personal en la entidad, alineados a la promoción de los valores, principios y normas de la función pública destinados a fortalecer la cultura de integridad en la entidad.	ACREA Unidad de Recursos Humanos						
		3.5 Contratación de personal	Aplicar mecanismos para asegurar que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad, tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Disposiciones para transparentar todas las etapas del proceso de contratación, en especial, la etapa referida a la entrevista personal. • Medios de verificación de la documentación presentada (fiscalización posterior) • Disposiciones para garantizar que el postulante seleccionado es el que obtuvo la mayor valoración en las pruebas practicadas para la provisión del cargo correspondiente y evitar cualquier situación de conflictos de interés o nepotismo en la selección de postulantes 	ACREA Unidad de Recursos Humanos						
		3.6 Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional	Desarrollo de las acciones de integridad y lucha contra la corrupción a través de la presentación de un diagnóstico situacional en base a la identificación de riesgos que afecten la integridad, matriz de objetivos y acciones, seguimiento y evaluación, en consenso con los órganos y unidades orgánicas que correspondan de la entidad, para su posterior aprobación de titular de la entidad.	ACREA Órganos y U.O competentes						
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	4.1 Transparencia activa	<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la publicación y actualización de los rubros temáticos con formato estándar que contempla el Portal de Transparencia Estándar de la entidad. • Promover y cautelar la implementación del Registro de Visitas en Línea. 	ACREA Responsable de Ley de Transparencia						
		4.2 Transparencia pasiva	Comprobar el porcentaje de respuesta a las solicitudes de acceso a la información y coordinar la implementación de un sistema en línea que permita registrar las referidas solicitudes	ACREA Responsable de Acceso a la Información Pública						
5	Controles internos, externo y auditoría	5.1 Implementación del Sistema de Control Interno	Monitorear el nivel de implementación de los siguientes entregables: <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de la cultura organizacional. • Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación. • Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control. • Reporte de Seguimiento del Plan de Acción Anual 	ACREA Órganos y U.O competentes						
		5.2 Control Gubernamental– OCI	Coordinación de manera permanente con los funcionarios responsables de implementar las recomendaciones contenidas en los Informes de Control, a fin de cumplir con las acciones y plazos establecidos en los planes de acción.	ACREA Órganos y U.O competentes						

6	Comunicación y capacitación	6.1 Inducción en integridad a nuevos servidores públicos	Implementación de mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores.	ACREA Unidad de Recursos Humanos							
		6.2 Capacitación permanente en políticas de integridad	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas cursos vinculados a fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos y la cultura de integridad en la entidad establecidos como parte de las materias de capacitación transversal desarrolladas en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil.	ACREA Unidad de Recursos Humanos							
		6.3 Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las "Políticas de Integridad" dirigidas a los servidores y ciudadanos.	ACREA Unidad de Recursos Humanos Unidad de Imagen Institucional							
		6.4 Evaluación del clima laboral	Inclusión de temas vinculados con las "Políticas de Integridad" en las encuestas de evaluación del clima laboral a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.	ACREA Unidad de Recursos Humanos							
		6.5 Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas	Propuesta a los órganos y unidades orgánicas que correspondan de orientaciones para asegurar la inclusión de consultas en materia de integridad en las encuestas de satisfacción a las partes interesadas que se realicen.	ACREA Unidad de Recursos Humanos							
7	Canal de denuncias, supervisión y monitoreo del modelo de integridad	7.1 Implementación de canal de denuncias	<ul style="list-style-type: none"> Se orientará a servidores en casos de dudas y preguntas, asesorando a los potenciales denunciantes en cuanto a los procesos y a las medidas de protección disponibles. Implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano. Difusión al interior de la entidad y al público en general. 	ACREA Plataforma de Atención Integral al Ciudadano Órganos y U.O competentes							
		7.2 Mecanismos de protección al denunciante	Establecimiento de directrices que permitan cautelar el otorgamiento de las medidas de protección al denunciante.	ACREA							
8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	8.1 Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Registrar la información correspondiente al desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente.	ACREA							
9	Encargado del modelo de integridad	8.2 Función de acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> Articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Orientación a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos que constituyen el estándar de integridad. Absolución de consultas respecto a la pertinencia o no de adoptar una determinada acción a la luz de los principios éticos que informa el modelo. 	ACREA							