



Resolución Directoral

Nº 183-2022-MTC/21

Lima, 03 JUN. 2022

VISTOS:

El Memorando Nº 792-2022-MTC/21.ORH y el Informe Nº 333-2022-MTC/21.OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo Nº 029-2006-MTC se dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Departamental - PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural - PROVIAS RURAL, correspondiéndole a este último la calidad de entidad incorporante, resultando de dicha fusión la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO;

Que, el artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa denominado Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por la Resolución Ministerial Nº 897-2021-MTC/01.02, establece que PROVIAS DESCENTRALIZADO tiene por finalidad desarrollar actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de inversión para el incremento de la dotación de infraestructura y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, así como el fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada;

Que, conforme lo establece el artículo 9 del referido Manual de Operaciones, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, es la unidad de asesoramiento, responsable de gestionar los procesos relacionados con los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, presupuesto público, programación multianual y gestión de inversiones y modernización de la gestión pública; así como de la administración de la información estadística de Provias Descentralizado;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Manual de Operaciones, la Oficina de Recursos Humanos es la unidad de apoyo responsable de la ejecución y supervisión



de los procesos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos; **así como de la promoción de la integridad y ética institucional**. Depende de la Dirección Ejecutiva;

Que, en el literal d) del artículo 22 del Manual de Operaciones se asigna a la Oficina de Recursos Humanos la función de Formular, proponer, implementar y realizar el seguimiento al plan de desarrollo de las personas; así como participar en el proceso de formulación del plan anticorrupción del MTC, en el ámbito de sus funciones;

Que, en el contexto antes mencionado, mediante Memorándum N° 389-2020-MTC/21 se designó a la Oficina de Recursos Humanos como Coordinadora Técnica de Integridad, en concordancia con el manual de operaciones de Provias Descentralizado;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en su calidad de órgano asesor en el sistema administrativo de modernización de la gestión pública de la Entidad, emite opinión favorable sobre la aprobación del Programa de Integridad 2022 de **PROVIAS DESCENTRALIZADO**, considerando para ello que el desarrollo de la propuesta cumple con lo descrito en el subnumeral 5.1.2 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "LINEAMIENTOS PARA FORTALECER UNA CULTURA DE INTEGRIDAD EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO", debido a que el programa de integridad cuenta con la siguiente estructura: 1) Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción; 2) Objetivos; 3) Acciones; 4) Responsables de cada acción; y, 5) Cronograma de trabajo. Asimismo, el Programa propuesto se encuentra alienado a la política y objetivos institucionales establecidos en el PEI 2020-2026 del MTC. **Objetivo Estratégico Institucional** OEI 08: Modernizar la Gestión Institucional; **Acción Estratégica:** AEI.08.01: Procedimientos Administrativos Articulados, Automatizados y Transparentes en el MTC;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 428-2022-MTC/21.OAJ, de fecha 31 de mayo de 2022, estando al proyecto remitido por la Oficina de Recursos Humanos y a lo opinado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, concluye que resulta procedente aprobar el proyecto remitido del "Programa de Integridad del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO - 2022";

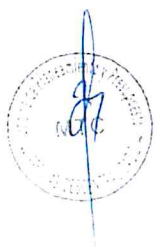
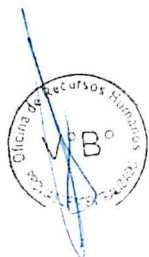
Con el visto bueno de las Oficinas de Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto y Asesoría Jurídica, cada una en el ámbito de su competencia;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC; en uso de la atribución conferida por el artículo 7º y literal n) del artículo 8º del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por la Resolución Ministerial N° 897-2021-MTC/01.02;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el "Programa de Integridad del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO - 2022", el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la implementación del "Programa de Integridad del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte





Resolución Directoral

Nº 183-2022-MTC/21

Lima, 03 JUN. 2022

Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO - 2022", aprobado en el artículo precedente, así como la supervisión de su cumplimiento.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de Provias Descentralizado www.pvd.gob.pe.

Artículo 4.- Notificar la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.





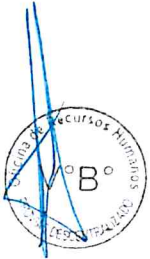
ING. ABEL RAMOS CUYA
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DESCENTRALIZADO - PROVIAS DESCENTRALIZADO – 2022.

I.- PRESENTACIÓN

El programa denominado "Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado", en adelante PROVIAS DESCENTRALIZADO es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones adscrito al Despacho Viceministerial de Transportes, encargada de las actividades de preparación, gestión, administración y de ser el caso ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y rural en sus distintos modos; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y rural; fue creado por fusión de PROVIAS DEPARTAMENTAL y PROVIAS RURAL bajo la modalidad de fusión por absorción, mediante Decreto Supremo N° 029-2006-MTC del 12 de agosto de 2006.

La lucha contra la corrupción es un mandato constitucional que se desprende de los artículos 39¹, 39A², 41³ y 44⁴ de la Constitución Política del Perú lo que ha sido reafirmado en el Acuerdo Nacional suscrito el 22 de julio del año 2002 que establecen como Políticas de Estado la afirmación de un Estado eficiente y transparente, y la promoción de la transparencia y la erradicación de la corrupción en todas sus formas, respectivamente, correspondiendo al Estado afirmar principios éticos y valores sociales así como la vigilancia ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas para garantizar la institucionalidad de nuestro país. Asimismo, constituye elemento



¹ Artículo 39.- Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

² Artículo 39-A. Están impedidas de ejercer la función pública, mediante designación en cargos de confianza, las personas sobre quienes recaiga una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso.

³ Artículo 41.- Los funcionarios y servidores públicos que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismos. La respectiva publicación se realiza en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley.

Cuando se presume enriquecimiento ilícito, el Fiscal de la Nación, por denuncia de terceros o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial.

La ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública.

El plazo de prescripción de la acción penal se duplica en caso de los delitos cometidos contra la Administración Pública o el patrimonio del Estado, tanto para los funcionarios o servidores públicos como para los particulares. La acción penal es imprescriptible en los supuestos más graves, conforme al principio de legalidad.

⁴ Artículo 44.- Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.

Asimismo, es deber del Estado establecer y ejecutar la política de fronteras y promover la integración, particularmente latinoamericana, así como el desarrollo y la cohesión de las zonas fronterizas, en concordancia con la política exterior.

consustancial a dichas políticas el destierro de la impunidad, del abuso de poder, de la corrupción y del atropello de los derechos.

Por Decreto Supremo N° 092- 2017-PCM, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, en donde se establece el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la transparencia e integridad en las instituciones del sector público; así como garantizando la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía.

En atención a dicha política, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021, con la finalidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que sobre la materia se deban adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública. El citado plan contiene entre otros, el modelo de integridad que debe implementarse en las entidades públicas.

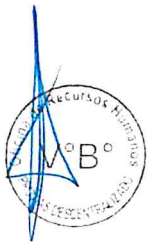
Mediante el Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, se aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de actos de corrupción, que tiene por finalidad fortalecer la respuesta coordinada de todas las entidades pertenecientes al Poder Ejecutivo, para asegurar el cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y la implementación del Modelo de Integridad para las entidades del sector público; y asegurar la buena marcha de las entidades del Poder Ejecutivo, a través de la mitigación de riesgos que afectan la integridad pública y que dan paso a la ocurrencia de posibles actos de corrupción, así como de faltas administrativas y prácticas cuestionables.

Con el propósito de fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en PROVIAS DESCENTRALIZADO, se está implementado el Modelo de Integridad, para lo cual, se encuentran comprometidos e involucrados su Alta Dirección, así como todas sus unidades de organización, siendo participes los servidores civiles y las personas que ejercen la función pública vinculadas a través de otras modalidades contractuales.

En ese sentido, el presente programa es un instrumento para la implementación del "Modelo de Integridad" en PROVIAS DESCENTRALIZADO. Dicho programa establece las acciones institucionales para el cierre de brechas con relación a la integridad pública, identificadas a partir del diagnóstico efectuado a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción y contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación democrática, el estado de derecho y el buen gobierno.

II- MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú;
- Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2022;
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado;
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública;
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función pública;



- Ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual;
- Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad del poder Ejecutivo al 2022 para Prevenir Actos de Corrupción;
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración Pública;
- Decreto Supremo N° 082-2019-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado;
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública;
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444; Ley del Procedimiento Administrativo General;
- Decreto Supremo N° 344-2018-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado;
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021;
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021;
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha Contra la Corrupción;
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción;
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe;
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- Decreto Supremo N° 019-2002-PCM, que aprueba el reglamento de la ley N° 27588, Ley que establece prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que prestan servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual;
- Resolución Ministerial N° 307-2022-MTC/01, que aprueba la Ampliación del horizonte temporal del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2026 del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Resolución de Contraloría N° 093-2021-CG, que Modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificatorias;
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIM, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIM, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las Entidades del Sector Público;
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprueba la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificatorias;

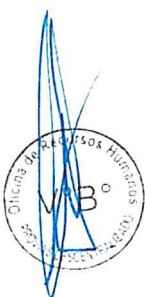
- Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG, que modifica las Normas Generales de Control Gubernamental y aprueba la Directiva N° 002-2019-CG/NORM "Servicios de Control Institucional";
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIM "Lineamientos para la Implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública";

III.- DEFINICIONES OPERATIVAS

- **Corrupción:** El mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- **Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron
- **Cultura de integridad pública:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y practicas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- **Enfoque de integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.
- **Modelo de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones dirigidas a favorecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad en cada entidad.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.
- **Compromiso de Alta Dirección:** Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución debe tener

claramente establecido no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.

- **Gestión de Riesgos:** Supone identificar, evaluar y mitigar los procesos más vulnerables que dan paso a la comisión de actos (delitos contra la administración pública), que afectan el cumplimiento de objetivos asociados con la promisión de la integridad y lucha contra la corrupción; pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación.
- **Políticas de Integridad:** Las “políticas de integridad” deben entenderse como los estándares de cumplimiento y responsabilidades para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como con las normas vinculadas a la materia.
- **Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas:** La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.
- **Controles internos, externo y auditoría:** El control se refiere a las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la propia entidad, el Órgano de Control Institucional (OCI), la Contraloría General de la República y las Sociedades de Auditoría Externa, con el objetivo de asegurar la correcta gestión de los recursos, bienes y operaciones; para asegurar el adecuado uso de los recursos públicos.
- **Comunicación y capacitación:** Los conceptos de integridad y los mecanismos de prevención, investigación y sanción de prácticas cuestionables deben ser permanentemente difundidos en la entidad. La política de integridad debe ser comunicada no solo al interior de la entidad, sino también a los proveedores, contrapartes de convenios, otras entidades, y al público en general.
- **Canal de denuncias:** supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (servidores y usuarios) a reportar la denuncia de una práctica cuestionables o de un acto de corrupción, en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad. Asimismo, desarrollar e implementar diferentes mecanismos o herramientas para la protección al denunciante, detección de irregularidades y de investigación.
- **Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad:** consiste en la revisión de la efectividad de la estrategia para prevenir prácticas cuestionables; así como la evaluación de la operatividad de las unidades de organización encargada de la aplicación del modelo de integridad.



- **Encargado del Modelo de Integridad:** el encargado asume un rol de articulación y monitoreo de los componentes que conforman el modelo, por lo cual requiere tener un alto nivel jerárquico, suponiendo el respaldo público de la alta dirección a la función de seguimiento de la política de integridad. Asimismo, debe desarrollar una tarea orientadora y de acompañamiento.

IV.- DIAGNOSTICO DE BRECHAS IDENTIFICADAS SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN.

Esta medición se ha realizado a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, sobre la base del desarrollo de las preguntas contenidas en la Guía para el Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción Estándar de Integridad 2021. La cual establece el estado situacional actual de desarrollo del modelo de integridad, lo que permite evidenciar las brechas de implementación en cada uno de los componentes del modelo de integridad.

En aplicación de esta herramienta, PROVIAS DESCENTRALIZADO (PVD) obtuvo el 24% de implementación del modelo de integridad, teniéndose una brecha por implementar del 76%, según se detalla a continuación:

Cuadro resumen de implementación del Modelo de Integridad

MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA	PROVIAS DESCENTRALIZADO	% de Implementación
Compromiso de Alta Dirección		
C 1	1.1. Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad.	0.25
	1.2. Visualizar la integridad como objeto institucional de la entidad	
Gestión de Riesgos		
C 2	2.1. Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras	0.00
	2.2. Mapa de riesgos y controles	
Política de integridad		
C 3	3.1. Código de Conducta	0.29



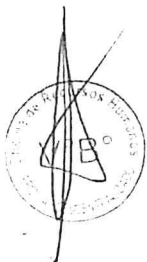
	3.2. Prevención y mitigación de conflicto de intereses.	Del total de 194 servidores obligados a presentar las declaraciones juradas de conflicto de interés, han presentado 159 en el año 2021.	
	3.3. Debida diligencia según las partes interesadas.		
	3.4. Incentivos y reconocimientos al personal.		
	3.5. Contratación de Personal.	Mediante Resolución Directoral N° 0104-2021-MTC/21, se aprobó la Directiva N° 004-2021-MTC/21 "Directiva de Selección y Contratación de Personal del Régimen Laboral de la Actividad Privada (Decreto legislativo N° 728) en PVD. Asimismo; Provias Descentralizado viene aplicando la Directiva N° 002-2019-MTC/01 "Procedimiento para la selección y contratación de personas bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Resolución Ministerial N° 182-2019 MTC/01	
	3.6. Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional	-	
	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas		
C 4	4.1 Transparencia activa	Provias Descentralizado tienen publicado en el portal de transparencia estándar actualizada al tercer trimestre, según los parámetros establecidos conforme a la Resolución Directoral N° 011-2021-JUS/DGTAIPD.	0.20
	4.2 Transparencia pasiva	Hasta el mes de Octubre del año 2021 se han recibido 66 solicitudes conforma al Texto Único Ordenado de la Ley 27806, de las cuales 7 se encuentran en proceso de respuesta.	
	Controles internos, externo y auditorias		
C 5	5.1. Implementación del Sistema de Control Interno	La entidad ha cumplido con presentar los 05 entregables, para la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al año 2021.	0.50

	5.2. Control Gubernamental OCI	En cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG aprobada por Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, se ha realizado los entregables en el sistema de la Contraloría General de la República de acuerdo a la los lineamientos de la directiva antes mencionada.	
	Comunicación y capacitación		
C 6	6.1. Inducción en integridad a nuevos servidores públicos.	La Oficina de Recursos Humanos ha implementado mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores, siguiendo los lineamientos temáticos emitidos por la Secretaría de Integridad Pública en concordancia con las disposiciones sobre inducción establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.	0.42
	6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad.	En el año 2021, se ha incluido en el Plan de Desarrollo de las Personal - PDP charla de capacitación en Integridad y Lucha Anticorrupción, Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo y Fundamentos del Procedimiento Administrativo Disciplinario	
	6.3. Comunicación de "Políticas de Integridad" a las partes interesadas.	La Secretaría Técnica (Comunicaciones), en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos que ejerce las funciones de integridad, en el año 2021 han realizado actividades de difusión, a través de correos electrónico institucional en temas de integridad.	
	6.4. Evaluación de clima laboral		
	Canales de denuncias		
C 7	7.1. Implementación de canales de denuncias	Provias Descentralizado tiene un enlace para el registro de Denuncias Anticorrupción que la dirige a la plataforma de Atención de Denuncias del MTC.	0.00
	7.2. Mecanismos de protección al denunciante		
C 8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad		



	1.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad	Provias Descentralizado a través de la Oficina de Recursos Humanos ha informado de la implementación de los componentes y sub componentes del modelo de integridad al Director Ejecutivo, para que sea derivado al MTC.	0.00
	Encargado del Modelo de Integridad		
C 9	9.1. Función de acompañamiento		0.00
TOTAL GENERAL			24%

Fuente: Reporte del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción. Resultados remitidos por la Secretaria de Integridad de la Presidencia de Consejo de Ministros.



En ese contexto, se ha procedido a elaborar el "Programa de Integridad del Programa denominado "Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado" en adelante PROVIAS DESCENTRALIZADO, el cual detalla las acciones, el plazo y los medios de verificación para cerrar las brechas identificadas en la implementación de cada uno de los componentes del "modelo de integridad", a fin de mantener actualizado en Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción y hacerlo sostenible.

V.- OBJETIVOS

El "Programa de Integridad de PROVIAS DESCENTRALIZADO 2022", tienen como objetivo promover la integridad pública a través de la implementación del presente programa en PROVIAS DESCENTRALIZADO, a partir de la identificación de acciones que por su relevancia deben ser ejecutadas durante el periodo 2022.

5.1 Vinculación con el Objeto Estratégico y Acción Estratégica del PEI del MTC

Las actividades estratégicas consideradas en el Programa de Integridad de PVD, se encuentran en correspondencia a las actividades operativas de Provias Descentralizado. Estas actividades se vinculan a los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI), Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) del Plan Estratégico Institucional⁵ (PEI) 2020 – 2026 del MTC y se encuentran identificadas a las actividades operativas del POI Anual 2022. En ese contexto, se identifica y detalla los objetivos y las acciones estratégicas aplicables a los objetivos del programa de integridad, según el siguiente detalle:

Objetivo Estratégico Institucional (OEI)	Acción Estratégica Institucional (AEI)
OEI.08 Modernizar la Gestión Institucional.	AEI.08.02 Mecanismos para fortalecer la integridad y lucha contra la corrupción en el MTC.

⁵ Aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 307-2022-MTC/01

5.2 Objetivo Específico del programa

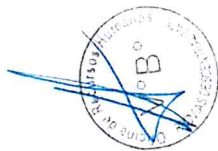
Los objetivos de integridad se encuentran orientados a la implementación de las brechas identificadas de acuerdo con el estado actual de desarrollo del modelo de integridad.

- Fortalecer la implementación de la integridad pública como función y objeto institucional.
- Elaborar la matriz de identificación de riesgos de corrupción.
- Promover el cumplimiento de la política de integridad pública
- Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública de PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores de PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- Implementar y mitigar los conflictos de interés en PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- Garantizar la implementación de los componentes del modelo de integridad pública.

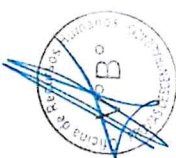


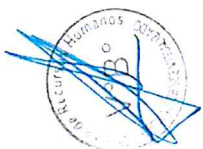
VI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD - 2022

Item	Componente	Acciones	Meta	Indicador	Medio de verificación	2022 Trimestral				Responsable/ Involucrados
						1	2	3	4	
1	Compromiso de la Alta Dirección	Elaboración de un nuevo documento que reemplace al Memorándum N° 389-2020-MTC/21, de delegación de la función de integridad a la Oficina de Recursos Humanos a través de una resolución de la máxima autoridad administrativa.	01 Documento de aprobación y/o delegación de la función de integridad	Documento de aprobación y/o delegación de la función de integridad	Resolución de delegación de funciones de integridad	X				- Director Ejecutivo
2	Gestión de Riesgos	Elaborar la matriz de identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad, de acuerdo a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIM (art. 5.2.2.1.), para lo cual se debe: ➤ Realizar una identificación de riesgos. ➤ Considerar para el proceso de identificación de riesgos las disposiciones y metodologías establecidas en las normas de Control Interno. ➤ Actualizar anualmente el análisis de riesgos y de procesos de mitigación de riesgos, según la metodología utilizada.	Tener una matriz de identificación de riesgos de corrupción o riesgos que afecten la integridad en un mínimo de 3 ámbitos/procesos de la entidad de acuerdo a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIM (art. 5.2.2.1.)	Numero de riesgos: • Contratación Pública • Gestión de Recursos Humanos • Transparencia y Acceso a la Información	La Matriz de identificación de riesgos de corrupción y/o riesgos que afecten la integridad que contenga el análisis/evaluación de mecanismos de control y mitigación implementados		X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	
3	Políticas de Integridad	Elaborar y aprobar el Código de Conducta de la entidad	Documento de aprobación del Código de Conducta	Código de Conducta Aprobado	Resolución que aprueba el Código de conducta de PVD.			X		- Jefe de la Oficina de Presupuesto. - Jefe de la Oficina de Planeamiento



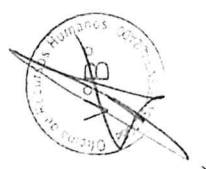
Comunicar a los servidores que se encuentran obligados conforme a la Ley N° 31227 para la presentación de la Declaración Jurada de Interés.	Que, el 100% de los servidores obligados a presentar su declaración jurada de interés, lo realicen.	Reporte trimestral	Informe/documento de validación de la lista de sujetos obligados para la presentación de la declaración jurada de intereses por parte de la Oficina de Integridad y/o recursos humanos.	X X X X	X X	X X	Presupuesto	- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Implementar las acciones de prevención y mitigación de conflicto de intereses sugeridas en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP	Elaborar una Directiva o Lineamientos Institucionales para la gestión de conflicto de intereses	Documento de aprobación de los Lineamientos Institucionales para la gestión de conflicto de intereses	Lineamientos Institucionales para la gestión de conflicto de intereses	X	X	X	Presupuesto	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento, y Presupuesto - Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Elaboración de una Directiva o lineamiento donde se establezca el Procedimiento de Diligencia Debida	01 Directiva y/o lineamiento donde se establezca el Procedimiento de Diligencia Debida y diligencias debidas, aprobado.	Documento de aprobación de la Directiva o lineamiento donde se establezca el Procedimiento de Diligencia Debida	Directiva o lineamiento donde se establezca el Procedimiento de Diligencia Debida. Reporte de la implementación del procedimiento de diligencia debida.	X	X	X	Presupuesto	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento, y Presupuesto - Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
Elaborar el documento o Lineamiento que precise el procedimiento para el reconocimiento al personal por sus valores relacionados con la integridad.	1 Documento de aprobación de la directiva o lineamiento	Directiva aprobada	Resolución que aprueba la directiva o lineamiento del procedimiento para el reconocimiento a personal por sus valores relacionados con la integridad	X	X	X	Presupuesto	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento, y Presupuesto





		Elaborar el documento "Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción".	1 documento de aprobación.	Documento aprobado	Resolución que aprueba el Documento: "Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción"	X	- Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica - Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto - Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Publicar la información de PVD en el Portal de Transparencia Estándar conforme a la Resolución Directoral N° 011-2021-JUS/DGTAIPD.	Mantener actualizada la publicación de información en el Portal de Transparencia PVD.	Publicación de información de PVD, en el Portal de Transparencia Estándar.	Informe sobre el cumplimiento de la información de PVD, en el Portal de Transparencia Estándar.	X X X	- Jefe de la Oficina de Administración - Jefe de la Oficina de Informática
5	Controles internos, externo y auditoría	Garantizar el cumplimiento efectivo de las normas de Control Interno, a través del empoderamiento debido al comité respectivo.	Cumplir con presentar los 06 entregables, para la implementación del Sistema de Control Interno correspondiente al año 2022.	Informes trimestrales y/o constancias de presentación de entregables.	Informe que acredite la presentación de los seis (6) entregables, conforme al cronograma establecido por la Contraloría General de la República.	X X X X	- Secretaria Técnica
		Cumplir con la implementación de las recomendaciones establecidas en los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control Interno.	Cumplir con la totalidad de implementaciones de recomendaciones establecidas en los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control Interno.	Informes trimestrales	Informe, en el que se verifique el % de avance en el cumplimiento de las recomendaciones formuladas, en cuadro Excel en donde se consigne el número de recomendaciones: Pendientes, en proceso, implementadas, No implementadas, e inaplicables, con su porcentaje.	x x x x	- Secretaria Técnica

6	Comunicación y Capacitación	Implementación de los mecanismos de Inducción para el nuevo personal que ingrese a PVD, en la Función Pública y en Integridad Pública.	<p>➤ Realizar inducción a todos los nuevos servidores a PVD.</p>	<p>➤ Numero de inducciones realizadas</p> <p>➤ Porcentaje de funcionarios y servidores con nuevos inducción.</p>	<p>➤ Comunicación de la Oficina de Recursos Humanos que precise la duración del proceso de inducción y la inclusión de contenido mínimo.</p> <p>➤ Presentación y/o materiales empleados en el proceso de inducción.</p>	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
		Realizar capacitaciones a funcionarios y servidores de PVD en temas vinculados con ética e integridad Pública, prevención y mitigación de conflicto de intereses, anticorrupción, transparencia y acceso a la información, identificación de riesgos u otros temas afines a la prevención y lucha contra la corrupción.	<p>4 capacitaciones</p>	<p>➤ Numero de capacitaciones realizadas.</p> <p>➤ Porcentaje de funcionarios y servidores capacitados.</p>	<p>➤ Plan de Desarrollo de las Personas, en el que se aprecie el desarrollo de capacitación en Ética Pública; o Transparencia; o temas afines, de forma expresa.</p>	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
		Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad	<p>Difundir y promocionar una cultura de integridad</p>	<p>Numero de difusiones y promociones realizadas a través de correos electrónicos o afiches.</p>	<p>➤ Correos electrónicos en los que se difundan temas de integridad.</p> <p>➤ Afiches sobre temas de integridad, en espacios de atención al público.</p>	X	X	X	- Secretaria Técnica
		Realizar encuestas de evaluación del ambiente laboral, de la relación y comunicación existente.	<p>02 encuestas por semestre</p>	<p>➤ Numero de encuestas de evaluación realizadas</p>	<p>➤ Informe de clima laboral que evidencie la incorporación de un componente de integridad.</p> <p>➤ Informe de encuesta interna sobre integridad aplicada a los trabajadores de PVD (no es necesario que se aplique a todos los trabajadores).</p>	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos



7	Canal de denuncias	Elaborar una directiva que establezca las medidas de protección al denunciante.	01 directiva, que establezca las medidas de protección al denunciante	Documento que aprueba la directiva	Resolución que aprueba la Directiva que establece las medidas de protección al denunciante.	X	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Jefe de la Oficina de Planeamiento, y Presupuesto - Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Elaborar un informe del monitoreo y avance de la implementación del modelo de integridad.	Elevar 03 Informe al Director Ejecutivo	Informe	Informe del Coordinador Técnico de Integridad	X	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
9	Encargado del modelo de Integridad	Efectuar reuniones de coordinación con las diferentes Oficinas y Gerencias a fin de conocer los avances y dificultades en la implementación del modelo de integridad. Brindar información y asistencia técnica en los temas vinculados con la implementación del modelo de integridad, por parte del Coordinador Técnico de Integridad ORH, (encargada de Integridad)	02 reuniones	Informe y/o Actas de reuniones.	Presentar 02 Informes/actas de las reuniones organizadas por la ORH (responsable de Integridad de PVD), con la participación mínima de 03 unidades de organización de PVD.	X	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
			Atender y/o absolver consultas vinculado con la implementación del Modelo de Integridad	Informe	Informe del Coordinador Técnico de Integridad	X	X	X	X	- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos



VII.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento, monitoreo y evaluación, es el proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza información para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, permitiendo planificar intervenciones para conseguir los mayores resultados posibles.

De esta manera, los procesos de supervisión, monitoreo y evaluación es efectuado por la Oficina de Recursos Humanos de manera trimestral a todos los responsables de las unidades de organización, la misma que permitirá obtener información basada en evidencias que sea creíble, fidedigna y útil, sobre todo para la adopción decisiones futuras.

En ese sentido, el seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en la Matriz de Acciones del presente Programa se encuentra a cargo de la Oficina de Recursos Humanos, por lo que, los plazos establecidos deberán de ser cumplidos por los responsables de las unidades de organización encargadas, debiendo de emitir los informes que permitan determinar los niveles de cumplimiento según lo programado y establecer las medidas correctivas de ser el caso.

Finalmente, la implementación y el cumplimiento del presente Programa se financia con cargo al presupuesto institucional de Provias Descentralizado.

