



Firmado digitalmente por:
CHE - PIU CARPIO ALBERTO
BORIS FIR 29658218 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/03/2026 16:21:44-0500

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA 038-2026-P/TC

Lima, 30 de marzo de 2026

VISTOS



Firmado digitalmente por:
PACHECO ZERGA LUZ IMELDA FIR
02860240 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 30/03/2026 17:09:05-0500

La Resolución de Secretaría General 009-2026-SG/TC, de fecha 10 de marzo de 2026; los Informes 012-2026-INTEGRIDAD/TC y 013-2026-INTEGRIDAD/TC del 19 y 25 de marzo de 2026, respectivamente, emitidos por el Oficial de Integridad del Tribunal Constitucional; los Memorandos 018-2026-OGPMI/TC y Memorando 019-2026-OGPMI/TC, de fecha 20 y 25 de marzo de 2026 respectivamente, emitidos por la Oficina de Planeamiento, Modernización e Inversiones; y,

CONSIDERANDO

Que, mediante el Decreto Supremo 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la misma que tiene como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garanticen la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local con la participación activa de la ciudadanía;

Que, con el Decreto Supremo 042-2018-PCM, se disponen mecanismos e instrumentos que promueven la integridad pública, entre ellas, el Programa de Integridad mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad;

Que, el artículo 8 del citado decreto supremo, establece que la Secretaría de Integridad Pública es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, así como de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción con el objeto de orientar la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas en la lucha contra la corrupción;

Que, mediante Decreto Supremo 148-2024-PCM se aprueba el Modelo de Integridad con el objetivo de fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, estableciendo en el numeral 4.8 del artículo 4 que la guía de evaluación es el documento que reúne los aspectos y parámetros de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad en cada uno de sus componentes;

Que, el numeral 4.14 del mencionado Decreto Supremo señala que el Programa de Integridad es un documento de periodicidad anual y es aprobado mediante resolución del titular de la entidad;

Que, mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública 002-2026-PCM/SIP, de fecha 20 de enero de 2026 se aprueba la Directiva 001-2026-PCM/SIP *"Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público"*, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de normas, la incorporación de



Firmado digitalmente por:
GARCIA MANRIQUE Alvaro
Enrique FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/03/2026 15:52:49-0500



Firmado digitalmente por:
CHARALLA VASQUEZ Carlos
Alberto FAU 20217267618 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/03/2026 16:05:58-0500



Firmado digitalmente por:
MEJIA MORALES NATHALIE
NILDA MARITZA FIR 08763360 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/03/2026 15:13:14-0500



Tribunal Constitucional

herramientas y la adopción de buenas prácticas para el fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades públicas;

Que, de acuerdo con el primer párrafo de las Disposiciones Específicas de la Directiva 001-2026-PCM/SIP, la implementación del Modelo de Integridad se desarrolla a través de actividades y tareas específicas comprendidas en tres (3) procesos: i) Planificación de la implementación del Modelo de Integridad; ii) Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad; iii) Seguimiento y evaluación de la implementación del Modelo de Integridad;

Que, conforme a lo estipulado en el numeral 7.1 de la Directiva 001-2026-PCM/SIP, el proceso de "*Planificación de la Implementación del Modelo de Integridad*" se implementa mediante la realización de tareas, entre las que se encuentra la: *Tarea 2: Elaborar el Programa de Integridad*, cuya finalidad es orientar la mejora continua en el desarrollo de una cultura de integridad institucional a través de la planificación anual de acciones para implementar el Modelo de Integridad;

Que, conforme a la Resolución de Secretaría General 009-2026-SG/TC, se delega a la Oficina de Recursos Humanos las funciones de integridad institucional, y en su jefe, señor Álvaro Enrique García Manrique, las funciones que corresponden al Oficial de Integridad del Tribunal Constitucional, establecidas en la Directiva 001-2026-PCM/SIP;

Que, con Informe 012-2026-INTEGRIDAD/TC, se presenta el proyecto del "Programa de Integridad 2026" del Tribunal Constitucional, respecto del cual la Oficina General de Planeamiento, Modernización e Inversiones (OGPMI) formula las observaciones contenidas en el Memorando 018-2026-OGPMI/TC;

Que, en ese sentido, a través del Informe 013-2026-INTEGRIDAD/TC, el Oficial de Integridad presenta el nuevo proyecto del "Programa de Integridad 2026" del Tribunal Constitucional y con el Memorando 019-2026-OGPMI/TC, la OGPMI expresa su conformidad y recomienda su aprobación;

Que, en consecuencia, corresponde emitir el acto administrativo que aprueba el "Programa de Integridad 2026" del Tribunal Constitucional;

En uso de las facultades conferidas a esta Presidencia por la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, el Reglamento de Organización y Funciones;

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el "Programa de Integridad 2026" del Tribunal Constitucional, documento que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – COMUNICAR la presente resolución a la Secretaría General, Dirección General de Administración, a la Oficina General de Asesoría Jurídica, a la Oficina de Recursos Humanos y al Oficial de Integridad del Tribunal Constitucional

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER la publicación de la presente en el



Tribunal Constitucional

portal institucional (www.tc.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado digitalmente por
LUZ I. PACHECO ZERGA
Presidenta
Tribunal Constitucional



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

INTEGRIDAD

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

“PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026” LIMA-PERU

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”





INDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD	4
III.	DEFINICIONES OPERATIVAS	4
	CONCEPTOS CLAVES PARA LA IMPLEMENTACIÓN	5
	PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS QUE DESCRIBEN EL FENÓMENO DE CORRUPCIÓN Y AYUDAN A COMPRENDERLO:	7
	ENFOQUES DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: LA PREVENCIÓN Y EL COMBATE	8
IV.	DIAGNOSTICO	8
V.	OBJETIVO	11
VI.	ALCANCE	11
VII.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	11
VI.	MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO	11





PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 2026

I. PRESENTACIÓN

El Tribunal Constitucional (TC) es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Es autónomo e independiente, no depende de ningún órgano constitucional. Se encuentra sometido sólo a la Constitución y a su Ley Orgánica, Ley N° 28301. Defiende el principio de supremacía constitucional, como supremo intérprete de la Constitución, cuidando que las leyes, los órganos del Estado y los particulares, no vulneren lo dispuesto por ella; este órgano autónomo está compuesto por siete miembros elegidos por el Congreso de la República por un periodo de cinco (5) años y tiene como misión *"Garantizar la supremacía constitucional y protección de los derechos fundamentales de las personas de manera oportuna y transparente"*

Conforme al Artículo 202 de la Constitución Política del Perú, son atribuciones del Tribunal Constitucional:

1. Conocer, en instancia única, el proceso de inconstitucionalidad.
2. Conocer, en última y definitiva instancia, las resoluciones denegatorias de los procesos de hábeas corpus, amparo, hábeas data y cumplimiento.
3. Conocer los conflictos de competencia, o de atribuciones asignadas por la Constitución, conforme a ley.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, según el código Procesal Constitucional, conoce 6 procesos constitucionales:

1. Proceso de Hábeas Corpus.
2. Proceso de Amparo.
3. Proceso de Hábeas Data.
4. Proceso de Cumplimiento.
5. Proceso de Inconstitucionalidad.
6. Proceso Competencial.

Para el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, el Tribunal Constitucional estableció acciones estratégicas y operativas (PEI y POI), que son ejecutadas por los órganos y unidades orgánicas del Tribunal conforme sus facultades.

La Ley N° 27815, Ley del "Código de Ética de la Función Pública", establece los principios, deberes y prohibiciones para los funcionarios y servidores de las entidades de la Administración Pública; en ese sentido, el Tribunal Constitucional definió sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el **Código de Ética y Conducta del Tribunal Constitucional, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 027-2024-P/TC.**

En ese marco, la Secretaría General delegó la función de Integridad a la Oficina de Recursos Humanos del Tribunal Constitucional (antes Oficina de Gestión y Desarrollo Humano) y al personal designado para el desarrollo de la función de Integridad, quienes se encargarán de impulsar la incorporación de la integridad y la lucha contra la corrupción en el Tribunal Constitucional, así como, la implementación de acciones que coadyuven al cumplimiento del Modelo de Integridad.

Para la implementación del Modelo de Integridad se han establecido diversas pautas y acciones de Integridad a realizarse para la continuidad de dicho modelo en el 2026, es así que, el Tribunal Constitucional con el fin de mantener y mejorar el enfoque de Integridad, elaboró un nuevo Programa de Integridad para el 2026 con el fin de fortalecer el desempeño y las funciones integras y éticas de los





trabajadores de la Institución, contando con el apoyo coordinado entre los diferentes órganos y unidades orgánicas, materializando el compromiso asumido por la entidad en relación a la prevención y combate contra la corrupción.

Finalmente, el Tribunal Constitucional, formuló el presente programa teniendo como referente normativo la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo N° 092-2017-PCM; el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, cuya Tabla N° 11 – Modelo de Integridad para las Entidades del Sector Público, se mantiene vigente conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N°180-2021-PCM, la Política General de Gobierno al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que establece en su artículo 3 como primer eje, la Lucha contra la Corrupción y la normativa emitida por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.

II. ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD

Mediante Resolución de Secretaría General N° 007-2021-SG/TC de fecha 29 de noviembre de 2021, se dispone que la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano del Tribunal Constitucional ejerza las funciones correspondientes a la Oficina de Integridad Institucional.

Posterior a ello, con fecha 12 de junio de 2023, mediante Resolución de Secretaría General 023-2023-SG/TC, se dejó sin efecto la RSG N°007-2021-SG/TC, y se delegó las funciones de promoción de la integridad y ética institucional del Tribunal Constitucional a un servidor de la Secretaría General.

En aras de optimizar las funciones de integridad, mediante Resolución de Secretaría General N°027-2023-SG/TC de fecha 13 de julio de 2023, se redistribuyen las funciones asignadas al servidor de la Secretaría General y se delega a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano algunas funciones para impulsar la promoción de integridad y ética institucional del Tribunal Constitucional.

Cabe resaltar que mediante Resolución de Secretaria General N°012-2024-SG/TC de fecha 24 de mayo de 2024 se deja sin efecto las RSG N° 023-2023-SG/TC y N° 027-2023-SG/TC, de 12 de junio y 13 de julio de 2023, respectivamente; en consecuencia, se dan por concluidas las funciones de integridad delegadas al servidor de la Secretaria General; delegando a la Oficina de Recursos Humanos del Tribunal Constitucional (antes Oficina de Gestión y Desarrollo Humano) las funciones de integridad institucional, y en su jefatura, las funciones de corresponden al Oficial de Integridad del Tribunal Constitucional.

Con fecha 10 de marzo de 2026, se dejó sin efecto la Resolución de Secretaria General N°012-2024-SG/TC, mediante la Resolución de Secretaria General N°009-2026-SG/TC.

Actualmente, la Secretaría General es quien tiene como función supervisar la implementación del Modelo de Integridad del Tribunal, a través de la Oficina de Recursos Humanos.

III. DEFINICIONES OPERATIVAS

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", en la cual se desarrollan los nueve (9) componentes del modelo de integridad.

En la citada directiva se crea el "Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción", como una herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, que han de evidenciar las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.





Por consiguiente, corresponde al Tribunal Constitucional cumplir con las acciones transversales en materia de integridad que se presentan en este programa de modo claro en la matriz que se incluye en el numeral VIII, para facilitar la implementación de una estructura de prevención de la corrupción y un modelo de integridad que responde a los estándares internacionales y las buenas prácticas planteadas en el Plan Nacional.

Los nueve componentes que forman parte del Plan Nacional, y sobre los que se fundamenta este Programa de Integridad, son:

Componente		Subcomponentes
C1	Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad
		Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad
C2	Gestión de riesgos que afecten la integridad pública	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
		Mapa de riesgos y controles
C3	Políticas de integridad	Código 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
C4	Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Transparencia activa
		Transparencia pasiva
C5	Controles: interno, externo y auditoría	Implementación del Sistema de Control Interno
		Control Gubernamental – OCI
C6	Comunicación y capacitación	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
		Capacitación permanente en políticas de integridad
		Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas
		Evaluación del clima laboral
		Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
C7	Canal de denuncias	Implementación de canal de denuncias
		Mecanismos de protección al denunciante
C8	Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C9	Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

1. CONCEPTOS CLAVES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

A continuación, se describen conceptos que se consideran claves para la implementación de este Programa de Integridad 2026:

- a) **Código de Ética y conducta del Tribunal Constitucional.**- Documento aprobado mediante Resolución Administrativa N° 027-2024-P/TC, que busca establecer en el Tribunal





Constitucional las normas, los principios y deberes éticos que debe regir en el desempeño de todo el personal, sin distinguir el tipo de contratación o vínculo contractual, promoviendo la aplicación de incentivos que fomenten una actuación correcta y transparente, así como los mecanismos de protección a quienes denuncien el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

- b) **Programa de Integridad Institucional:** Es el instrumento mediante el cual se establecen lineamientos y mecanismos para promover e implementar una cultura de integridad al interior de cada entidad. Define el curso de acción para cerrar brechas identificadas según el ICP, incorporándose además el desarrollo de los nueve componentes del modelo de integridad pública.
- c) **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.
- d) **Integridad.** - Es el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.
- e) **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, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y la creación de valor público.
- f) **Modelo de Integridad.** - Conjunto de acciones orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en el Tribunal Constitucional; así como a promover una cultura de integridad, transparencia y prevención de la corrupción para el fortalecimiento de valores institucionales.
- g) **Abuso de funciones.** - Este tipo de corrupción hace referencia al incumplimiento de la normativa de un servidor civil en ejercicio de sus funciones, con el objetivo de alcanzar beneficios personales para sí o a favor de terceros.
- h) **Extorsión.** - A diferencia de un soborno, que siempre se contextualiza en la figura de incentivos o dádivas, una extorsión consiste siempre en la aplicación de alguna forma de coerción para inducir la cooperación del agente.
- i) **Fraude y malversación.** - Ambas formas de corrupción implican la sustracción y apropiación total o parcial de un bien público o privado por parte del personal encargado de su administración.
- j) **Favoritismo y nepotismo.** - Ninguna de ambas formas de corrupción implica un beneficio personal directo, sino que vincula a los servidores civiles a actuar contrariamente al Código de Ética para beneficiar a sus familiares y grupos de intereses.
- k) **Corrupción activa y pasiva.** - La primera engloba todos aquellos actos de corrupción en los que se ofrece un pago o beneficio, mientras la segunda agrupa todos aquellos casos en los cuales un servidor/a civil exige o requiere la entrega de alguna forma de pago o dádiva.
- l) **Soborno.** - El soborno o coima, es un acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeta el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción. Esta dádiva puede adoptar formas diversas: dinero en efectivo, transferencia de acciones, favores sexuales o promesas diversas.





2. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS QUE DESCRIBEN EL FENÓMENO DE CORRUPCIÓN Y AYUDAN A COMPRENDERLO:

- (i) **El uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada.** Hoy en día, diversos autores hacen la precisión de que los comportamientos corruptos están directamente asociados al mal uso de posiciones privilegiadas que no solo se configuran en la esfera pública, sino que inclusive tienen implicaciones en la esfera privada.
- (ii) **Beneficios irregulares:** La búsqueda de beneficios irregulares representa una segunda característica clave a la hora de describir los comportamientos corruptos. Esta característica se vincula a la anterior, pues representa la motivación para el uso indebido del poder o el mal uso de una posición privilegiada. Todos los actos de corrupción buscan lograr un beneficio fuera de lo legalmente ético permitido. Estos son de distinta naturaleza y no están restringidos solamente al ámbito económico, pues también puede utilizarse la influencia, el poder político, la atención privilegiada, etc.

En el caso peruano, estos tipos de corrupción han sido asumidos como delitos en el Código Penal; destacan, por ejemplo, los siguientes tipos penales:

- **Cohecho.** - El empleado público busca obtener u obtiene dinero u otro beneficio a cambio de realizar u omitir una conducta funcional.
- **Colusión.** - Concertación entre un empleado público y personas particulares en los procesos de contratación pública para defraudar al Estado.
- **Concusión.** - El empleado público, abusando de su cargo, obliga o induce a otra persona a dar o prometer indebidamente un bien o beneficio patrimonial.
- **Enriquecimiento ilícito.** - Incremento de patrimonio del empleado público sin justificación, en relación con sus ingresos legítimos.
- **Malversación de fondos.** - Uso distinto al que estaba destinado el dinero o bienes que administra el empleado público, afectando el servicio o la función pública encomendada.
- **Negociación incompatible.** - El empleado público que, indebidamente, en provecho propio o de terceros, se interesa por cualquier contrato u operación en el que interviene en virtud de su cargo.
- **Peculado.** - Apropiación de los bienes del Estado por parte de los empleados públicos a su favor o de terceros, así como el uso indebido de los mismos para un fin distinto al que le corresponde.
- **Tráfico de influencias.** - Invocación de influencias reales o simuladas ante un empleado público que conozca un caso judicial o administrativo, a cambio de recibir dinero u otro beneficio.

Asimismo, en el ámbito administrativo se pueden identificar ciertas prácticas que podrían tener vinculación con actos de corrupción. Entre estas tenemos:

- **Conflicto de intereses.** - El empleado público mantiene relaciones en cuyo contexto, sus intereses personales pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones.
- **Incumplimiento del deber de imparcialidad.** - El empleado público, en el ejercicio de su cargo, favorece a las personas, partidos políticos o instituciones con las que se encuentra vinculado.





- **Incumplimiento del deber de cautelar los bienes del estado.** - Uso inadecuado de los bienes del Estado asignados para el desempeño de la función pública.
- **Nepotismo.** - El empleado público contrata o influye en la contratación de una persona con la que tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- **Recibir doble remuneración del estado.** - El empleado público recibe simultáneamente remuneraciones de dos o más entidades públicas.
- **Ventaja indebida.** - El empleado público procura u obtiene beneficios económicos de otra índole, mediante el uso de su cargo o influencia.

3. ENFOQUES DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: LA PREVENCIÓN Y EL COMBATE

Los dos "enfoques (prevención y combate) provienen de la amplia literatura especializada sobre medidas de lucha contra la corrupción (...) que fueron introducidos por primera vez en el Perú a través del Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción 2012-2016(...)". Al respecto, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, ha precisado lo siguiente:

(...) "El **enfoque preventivo**: Se sustenta en el fortalecimiento de las áreas al interior de la institución cuyas funciones son las de prevenir, detectar, investigar y sancionar la corrupción. Ello, a su vez, supone asignar a dichas áreas los recursos económicos y humanos suficientes. El enfoque preventivo exige fortalecer todos los mecanismos que permitan mejorar la gestión, hacerla más eficiente, más transparente, sujeta al control y vigilancia pública, y con una firme orientación de servicio al ciudadano.

Todo ello traducido en el cumplimiento estricto de las normas vinculadas a la transparencia y acceso a la información pública, a la integridad (Código de Ética, control interno, rendición de cuentas, declaraciones juradas, conflicto de intereses y gestión de intereses), así como la participación ciudadana en el control y vigilancia de la administración pública, particularmente en lo referido al uso de los recursos públicos (contrataciones y adquisiciones) y al empleo público. Asimismo, el enfoque preventivo supone la promoción de actividades orientadas a difundir los valores éticos y morales en la función pública, la ciudadanía, la sociedad civil y el sector empresarial, a fin de garantizar que el Estado cumpla con su deber primordial de promover el bienestar general de sus ciudadanos que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la nación.

El **enfoque de combate**: Orientado a hacer mucho más estrictos los mecanismos de control, detección, investigación y sanción efectiva de las infracciones éticas, infracciones vinculadas a actos de corrupción y/o delitos de corrupción.

En ese sentido, es importante evaluar, en este ámbito, la definición clara de los mecanismos de acceso para la formulación de denuncias por parte de la ciudadanía (procedimientos y reglas simples y predecibles, así como respuestas claras y oportunas) y la aplicación de las sanciones disciplinarias y penales, en materia anticorrupción.

IV. DIAGNÓSTICO

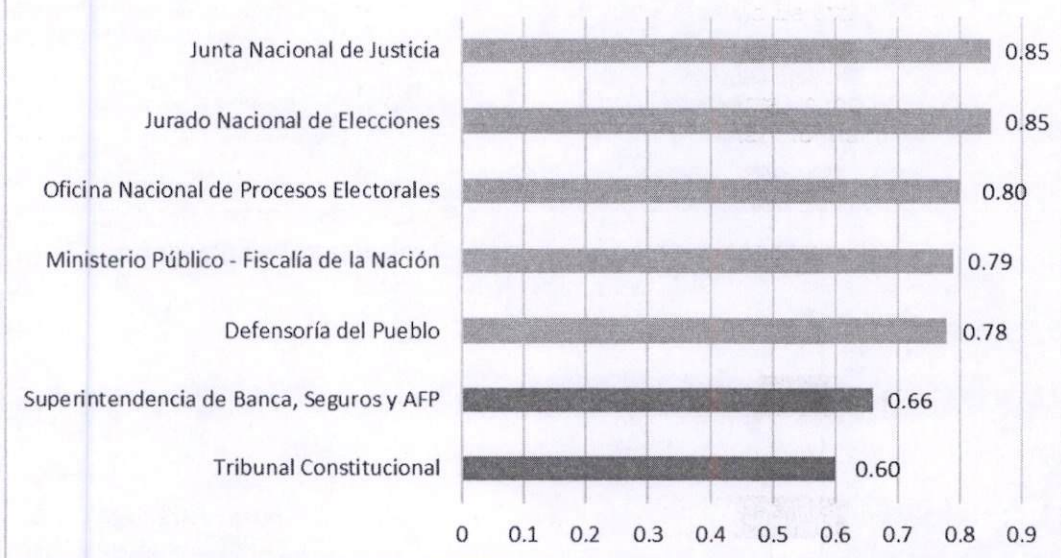
Durante el año 2025 el Tribunal Constitucional ha sido evaluado en el mes de diciembre, en donde podemos analizar que, sobre el progreso del ICP 2024 frente al 2025, al comparar los resultados de ambos periodos fiscales, se observa un avance notable en la gestión de integridad del Tribunal Constitucional:

- Resultados 2024: El TC obtuvo un puntaje de 0.60, ubicándose en la Etapa 1 (Inicial) bajo la calificación de "En proceso".





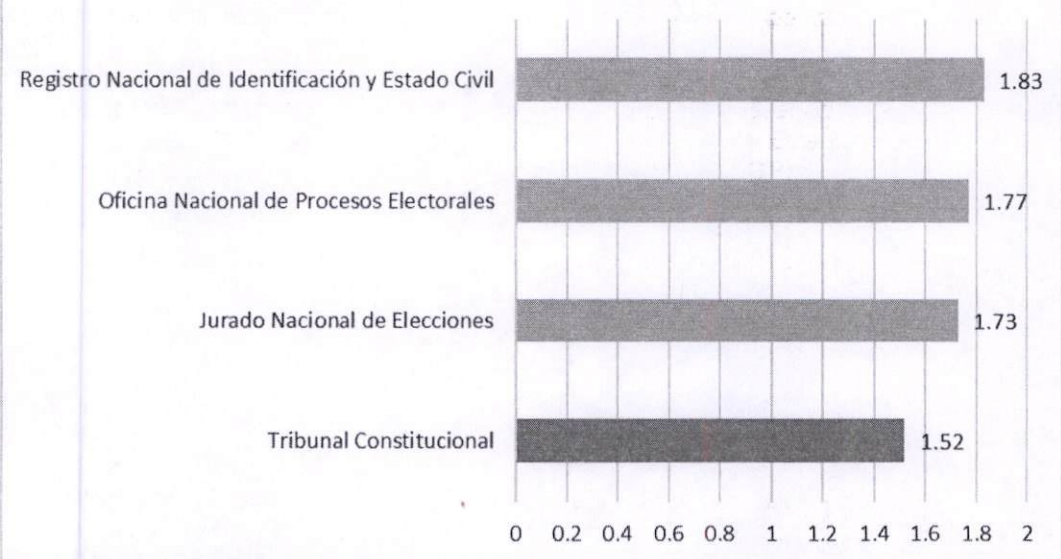
Ranking de Organismos Constitucionalmente Autónomos 2024 – Etapa 1 (Inicial)



Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2024

- Resultados 2025: El puntaje ascendió a 1.52, lo que representa un incremento de 0.92 puntos. Este resultado ha permitido al Tribunal Constitucional transitar formalmente a la Etapa 2 (Institucionalización).

Ranking de Organismos Constitucionalmente Autónomos 2025 – Etapa 2 (Institucionalización)



Fuente: Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2025

El Tribunal Constitucional ha registrado un salto cuantitativo y cualitativo elevando su puntaje de 0.60 (2024) a 1.52 (2025) logrando pasar de la etapa inicial a la de institucionalización. Este incremento de 0.92 puntos representa un crecimiento del 153% en el Índice de Capacidad Preventiva (ICP).





Si bien en el ranking 2025 el TC figura nuevamente con la etiqueta "En proceso", hemos obtenido 0.93 puntos en la Etapa 1 ("aptos") que nos permitió continuar a la Etapa 2, lo cual es imperativo precisar que esta calificación total corresponde ahora a la Etapa 2 como puntaje final obtenido de la suma de los resultados de la Etapa 1 y Etapa 2, como se visualiza a continuación:

Etapa 1 Inicial	Etapa 2 Institucionalización	Etapa 3 Estandarización	Etapa 4 Eficacia	Etapa 5 Impacto	ICP
0.93	0.59	-	-	-	1.52

Considerando que, a la fecha la SIP-PCM ha publicado los resultados de la evaluación anual, el diagnóstico se ha efectuado a partir de aquellas acciones a priorizar en las cuales el Tribunal Constitucional tiene pendiente desarrollar para alcanzar el máximo puntaje de evaluación (2.00) en las dos etapas evaluadas durante el presente periodo fiscal y transitar a la Etapa 3.

Es importante resaltar que los componentes con mayor progreso fueron Compromiso de Alta dirección, Gestión de Riesgos y Comunicación y capacitación. Por otro lado, el componente con menor avance fue Políticas de Integridad.

En dicho marco, se concluye que el TC ha identificado brechas, las mismas que corresponden a la evaluación de la Etapa 2, planteando las siguientes acciones:

Componente	Medio
Compromiso de Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de integridad ✓ Delegación de las funciones de Integridad a la unidad de organización responsable del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. ✓ Verificar que la máxima autoridad administrativa o, por delegación, la unidad encargada del sistema administrativo de gestión de recursos humanos cuente con actividades operativas o tareas en materia de integridad en su POI.
Gestión de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fortalecer las capacidades del personal de la unidad de organización que ejerce el rol conductor y del personal de al menos el 80% de todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico en el proceso de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública. ✓ Asignar el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.
Políticas de integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoreo y Seguimiento sobre el registro y actualización de la información en el Sistema de Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflicto de Intereses - SIDJI. ✓ Elaborar un procedimiento que reconozca la contribución del personal en iniciativas y buenas prácticas que promueven el desempeño ético en la función publico





	✓ Verificación de la adecuación de los instrumentos de gestión
Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	✓ Contar con el Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública virtual, con sus responsables asignados.
Control interno y externo, y auditorías	✓ Cumplir con todos los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno.
Comunicación y capacitación	✓ Realizar, como mínimo por cada trimestre, 2 acciones de difusión interna y 2 acciones de difusión externa orientados a generar una cultura de integridad
Encargado del Modelo de Integridad	✓ Sustener, como mínimo, 3 reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.
	✓ Comunicar, como mínimo 5 veces, a todas las unidades de organización de la entidad que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.
	✓ Desarrollar acciones para la implementación de las Etapas 2 y 3 de Modelo de Integridad para alcanzar la máxima puntuación de la evaluación efectuada en el presente periodo.

V. OBJETIVO

Fortalecer la correcta implementación del modelo de integridad a efectos de asegurar el enfoque de integridad en el Tribunal Constitucional, sensibilizando a los funcionarios y servidores respecto a la capacidad preventiva de la entidad frente a la lucha contra la corrupción.

VI. ALCANCE

El programa contiene acciones de integridad a implementarse durante el periodo de enero a diciembre de 2026.

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento se encuentra a cargo de la Oficina de Recursos Humanos por la delegación otorgada mediante Resolución de Secretaría General N°009-2026-SG/TC; quien a través de la oficial de integridad emitirá un informe semestral respecto al cumplimiento de las actividades contempladas en la Matriz de actividades del presente Programa de Integridad y será dirigido a la Secretaría General.

Las actividades que se incluyen en el presente Programa de Integridad son implementadas por cada uno de los órgano o unidades orgánicas responsables, según competencias, y acreditadas a través de los medios de verificación señalados en la Matriz de actividades.

VIII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO





ANEXO 1

COMPONENTE	ACCIONES	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACION	TRIMESTRES 2026				RESPONSABLE/INVOLUCRADO
					I	II	III	IV	
COMPONENTE 1: COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN	Propuesta de creación de la oficina de Integridad.	1	Número de Informes	Informe de la propuesta remitido a la Secretaría General.			1		Oficial de Integridad
COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS	Fortalecimiento de las capacidades del personal de las unidades de organización (órganos y unidades orgánicas) que ejercen el rol conductor y 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	85%	Porcentaje de servidores que ejercen el rol conductor y técnico que recibieron capacitación	Informe		1			Oficial de Integridad / Secretaría General
COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS	Asistencia técnica a los órganos o unidades orgánicas que ejercen el rol técnico en el proceso de gestión de riesgos en el marco de la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública	85%	Porcentaje de servidores que ejercen el rol técnico que recibieron la asistencia técnica	Documento interno y lista de asistencia			1		Oficial de Integridad / ORH
COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Asesoramiento para la elaboración y actualización de la información de la lista de sujetos obligados a presentar declaración jurada de intereses	12	Número de Informes	Informe mensual	3	3	3	3	Oficial de Integridad / ORH
COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Monitoreo del uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal	1	Número de Informes	Informe			1		Oficial de Integridad / ORH
COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Monitoreo del uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicios	1	Número de Informes	Informe			1		Oficial de Integridad / Oficina de Logística





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

INTEGRIDAD

COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Supervisión mensual al cumplimiento de las disposiciones establecidas en el artículo 8 y numeral 2.4 artículo 2 de la Ley N° 31564 y en el artículo 19 y Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 082-2023-PCM	9	Número de Informes	Informe	3	3	3	3	Oficial de Integridad /SG
COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Supervisión de la atención de las solicitudes de acceso a la información pública atendida oportunamente durante el año evaluado	90%	Porcentaje de atención	Reportes mensuales que evidencien el cumplimiento		3	3	3	Oficial de Integridad / Responsable de acceso a la Información
COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Monitoreo del cumplimiento de la publicación de información de la entidad en el portal de esta	9	Fichas	Fichas de verificación de cumplimiento del portal de transparencia estándar		3	3	3	Oficial de Integridad / Responsable del Portal de Transparencia
COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Monitoreo de Registro de Visitas en Línea	9	Reporte	Documento que detalle los reportes mensuales extraído de la plataforma		3	3	3	Oficial de Integridad/ Secretaria General
COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Monitoreo del Registro de Agendas Oficiales de altos funcionarios	9	Reporte	Documento que detalle el registro Agendas Oficiales de altos funcionarios		3	3	3	Oficial de Integridad/ Secretaria General
COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA	Supervisión de la Presentación de entregables para la implementación del Sistema de Control Interno	3	Número de informe	Informe	1	1	1		Oficial de Integridad/ Secretaria General/ Oficina General de Planeamiento, Modernización e Inversiones
COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA	Supervisión a la Implementación de las recomendaciones derivadas del Informe de Servicios de Control Posterior emitido por el Órgano de Control Institucional o la Contraloría General de la República	80%	Porcentaje de implementación de las recomendaciones de control	Informe		1	1	1	Oficial de Integridad/ Secretaria General





INTEGRIDAD

COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA	Supervisión del Cumplimiento a acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicados en los informes de Control Simúlatenos	80%	Porcentaje de acciones preventivas y correctivas presentadas dentro del plazo	Informe			1		Oficial de Integridad/ Secretaria General
COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Incorporación en el Programa de Capacitaciones y Formación 2026 de capacitaciones específicas sobre: i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; iv) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	1	Resolución de Aprobación	Resolución de aprobación			1		Oficial de Integridad / ORH
COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Difusión externa de la cultura de integridad a través del Portal institucional	6	Número de Comunicaciones	Acción de difusión		2	2	2	Oficial de Integridad / OTI
COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Difusión interna de la cultura de integridad	6	Número de Comunicaciones	Acción de difusión		2	2	2	Oficial de Integridad / OTI
COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Mejora de la incorporación de la función de integridad	1	Número de Informe	Informe			1		Oficial de Integridad
COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Coordinación con las unidades de organización que participen en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.	4	Número de Actas	Actas		2	2		Oficial de Integridad
COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Acompañamiento y asistencia técnica respecto a actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad	4	Número de documento	Documento Interno y/o comunicación por correo electrónico		2	2		Oficial de Integridad





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

INTEGRIDAD

COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Asesoramiento a servidores y funcionarios sobre en temas específicos en materia de integridad	2	Número de documento	Documento Interno y/o comunicación por correo electrónico	1	1	Oficial de Integridad
COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Monitoreo del nivel de cumplimiento del Programa de Integridad	2	Número de Informe	Documento que detalle el nivel del cumplimiento del plan	1	1	Oficial de Integridad

