



Tribunal Constitucional

RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL 020-2024-SG/TC

Lima, 13 de septiembre de 2023

VISTO

El Oficio 002-2024-OGDH-INTEGRIDAD/TC de fecha 12 de septiembre de 2024;

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, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública 002-2021-PCM/SIP, se aprueba la Directiva 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", en adelante la Directiva, la cual tiene como objeto establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública;

Que, en el numeral 5.1.2 de la Directiva 002-2021-PCM/SIP, se indica que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad anual que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Se establece que el programa de integridad deberá tener como mínimo la siguiente estructura: Brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, objetivos, acciones, responsables de cada acción y cronograma de trabajo; y se señala que, el seguimiento del precitado programa deberá realizarse semestralmente a través de la actualización del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción;

Que, en el punto 5.2.1.2. Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad, previsto en la Directiva 002-2021-PCM/SIP, se precisa que el órgano que ejerza la función de integridad elabora un programa de integridad que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Dicho programa tiene una vigencia anual;

Que, los funcionarios del Tribunal Constitucional, con fecha 29 de setiembre del 2022, mediante acta de compromiso, determinaron el inicio de la implementación del modelo de integridad pública, en la que, teniendo como objetivo la lucha contra la corrupción, manifestaron su compromiso y respaldo firme para concretarlo, de conformidad con lo establecido en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, mediante Resolución de Secretaría General 007-2023-SG/TC, de fecha 6 de marzo de 2023, se aprueba el "Plan de Integridad del Tribunal Constitucional para el año 2023", Con el firme compromiso de erradicar la corrupción y actos contrarios a la función, así como fomentar y promocionar la integridad en todas las actividades de los funcionarios y servidores del Tribunal Constitucional;





Tribunal Constitucional

Que, a través de la Resolución de Secretaría General 012-2024-SG/TC, de fecha 24 de mayo de 2024, se delega a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano las funciones de integridad institucional, y en su jefa, señora Susana Esther Victoria Távara Espinoza, las funciones que corresponden al Oficial de Integridad del Tribunal Constitucional, establecidas en el numeral 6.4 de la Directiva 001-2024-PCM/SIP;

Que, a través de la Resolución de Secretaría de Integridad Pública 001-2024-PCM/SIP se aprueba la Directiva 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”, de alcance obligatorio a todas las entidades de la Administración Pública. Este documento define en el numeral 5.3. al Modelo de Integridad como *el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en una estructura de trabajo para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones incluyen el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas; así como la implementación de directrices y herramientas*, y en el numeral 5.6 a la función de integridad como *la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción*;

Que, con el oficio de vistos la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano presenta el “Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024” para su aprobación;

Que, en atención a lo dispuesto en la Directiva 002-2021-PCM/SIP y estando a lo propuesto por la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, resulta pertinente aprobar el “Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024”;

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva 002-2021-PCM/SIP, aprobada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública 002-2021-PCM/SIP; Directiva 001-2024-PCM/SIP, aprobada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública 001-2024-PCM/SIP; y el Reglamento de Organización y Funciones aprobado del tribunal Constitucional,

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. – **APROBAR** el “Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024”, documento que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **DISPONER** que la ejecución del “Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024” aprobado mediante el artículo 1 de la presente resolución, sea realizada por las unidades orgánicas consideradas en la Matriz de Acciones – Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024, que también forma parte integrante del mismo.

ARTÍCULO TERCERO. – **PRECISAR** que la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y la señora Susana Esther Victoria Távara Espinoza, quedan autorizadas para desplegar todas las acciones conducentes al cumplimiento del Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024.

ARTÍCULO CUARTO. – **COMUNICAR** la presente resolución a la Presidencia, los señores magistrados, a los servidores del Tribunal Constitucional, al jefe del Gabinete de Asesores/as Jurisdiccionales, a la Secretaría Relatoría, a la Dirección General de Administración,





Tribunal Constitucional



a las Oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, Presupuesto, Planeamiento y Desarrollo, Asesoría Jurídica, Contabilidad y Tesorería, Logística, Servicios Generales, Trámite Documentario y Archivo, Imagen Institucional, Tecnologías de la Información, Procuraduría Pública, Centro de Estudios Constitucionales; y, al Órgano de Control Institucional, para los fines de ley; así como, disponer su publicación en el portal institucional (www.tc.gob.pe).

Regístrese, publíquese y notifíquese.



ALBERTO CHE-PIÚ CARPIO
SECRETARIO GENERAL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL





TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

INTEGRIDAD
PÚBLICA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**“PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
2024”**





INDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	3
II.	ANTECEDENTES.....	4
III.	DEFINICIONES OPERATIVAS.....	7
IV.	DIAGNÓSTICO.....	13
V.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD.....	15
VI.	MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD.....	15
VII.	PROCESO O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN.....	17
VIII.	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	17
IX.	ANEXO: MATRIZ DE ACCIONES.....	19





PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2024

I. PRESENTACIÓN

Los funcionarios del Tribunal Constitucional, con fecha 29 de setiembre del 2022, mediante acta de compromiso, determinaron el inicio de la implementación del modelo de integridad pública, en la que, teniendo como objetivo la lucha contra la corrupción, manifestaron su compromiso y respaldo firme para concretarlo, de conformidad con lo establecido en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo 092-2017-PCM, y con los Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, Resolución 002-2021-PCM/SIP.

Con el firme compromiso de erradicar la corrupción y actos contrarios a la función, se elaboró, con fecha 6 marzo del 2023, por disposición de Secretaría General del Tribunal Constitucional, el "Plan de Integridad del Tribunal Constitucional para el año 2023", el que fue aprobado mediante Resolución de SG N° 007-2023-SG/TC. El plan contiene una serie de actividades específicas para cada área, y su propósito es fomentar y promocionar la integridad en todas las actividades de los funcionarios y servidores del Tribunal Constitucional.

El presente programa recoge las acciones de integridad basadas en el "Índice de Capacidad Preventiva", herramienta que contribuye a medir el estándar de integridad en las entidades del sector público y que desarrolla los componentes del modelo de integridad establecido por la Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de ministros (PCM).

Además, contiene objetivos para fortalecer la lucha frontal contra la corrupción a través de acciones de prevención y gestión de riesgos. Es pertinente mencionar que, de acuerdo con el Reporte nacional de la implementación del modelo de integridad (evaluación medio término que corresponde a enero – junio 2023), cuya evaluación fue la Etapa 1 -cumplimiento normativo e institucionalización-, la entidad obtuvo un porcentaje de 0.07 %, el cual corresponde a la categoría bajo, según la escala de evaluación.

En la segunda etapa de evaluación se midió el nivel de utilización de los mecanismos y herramientas de integridad que la entidad ha instituido. Para efectuar ello se requirió tener una evaluación de la primera etapa del "estándar de integridad"; así, se obtuvo un ICP de 1.13 %, entre ambas etapas. Los componentes que mostraron un mayor porcentaje de avance fueron Supervisión y Monitoreo y Encargado del Modelo. Estos resultados son el resultado de la evaluación realizada por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM, que en su condición de ente rector cumple la función de evaluador de todas las entidades del sector público del país.

Es importante anotar que existen actividades cuya periodicidad es permanente y cuyo propósito de mantener el estándar de integridad; asimismo, hay otras cuya periodicidad es por única vez, como por ejemplo la implementación de plataformas, que da paso a las actividades permanentes. Estos son los casos de la Plataforma de Debida Diligencia para el Sector Público, y de la Plataforma Única de Denuncias Ciudadanas, que ya se encuentran implementadas.





El programa propuesto es un esfuerzo conjunto de las unidades de organización del Tribunal Constitucional, las que, con el conocimiento previo de la implementación del 2023, han formado conciencia del rol que les corresponde en esta tarea.

II. ANTECEDENTES

El Tribunal Constitucional tiene como referente normativo la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo 092-2017-PCM; el Decreto Supremo 044-2018-PCM aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

El "marco metodológico de desarrollo del plan", está previsto en el Decreto Supremo 044-2018-PCM; así, en la tabla N.º 11 establece el Modelo de Integridad para las entidades del sector público. Por otro lado, el Decreto Supremo 180-2021-PCM aprueba "La Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo para la prevención de Actos de Corrupción"; su Única disposición complementaria transitoria manifiesta que el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la tabla N.º 11 del Plan Nacional de Integridad y lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N.º 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Del mismo modo, el Decreto Supremo 056-2018-PCM, "Que aprueba la Política General de Gobierno al 2021", es de aplicación inmediata para todas las entidades del poder ejecutivo (artículo 2); este decreto, en su artículo 3 dispone 5 ejes de dicha política, y el primer lineamiento prioritario corresponde a la "Integridad y la lucha contra la corrupción"; por tanto, se formula el Programa de Integridad.

Al Tribunal Constitucional se le ha confiado la defensa del principio de supremacía constitucional; como supremo intérprete de la Constitución cuida que las leyes, los órganos del Estado y los particulares no vulneren lo dispuesto por ella. Interviene para restablecer el respeto de la Constitución en general y de los derechos constitucionales en particular; por tal motivo, es prioritaria la implementación de todo tipo de mecanismo que pueda contribuir en favor del bienestar del ciudadano

Ante dicha disposición, el Tribunal Constitucional asumió el compromiso de implementar el modelo de integridad, y elaboró, actualizó y aprobó una variedad de normativas para el buen funcionamiento y desempeño del personal, tales como el código de ética y conducta del tribunal constitucional. Asimismo, se han creado plataformas que garantizarán que el ciudadano y/o servidor recurran cuando lo necesiten, como por ejemplo la plataforma única de denuncias del ciudadano, la plataforma de registro de visitas y agenda del funcionario, la plataforma de debida diligencia, etc. En el presente año, el responsable de integridad del Tribunal Constitucional tiene la firme convicción y apoyo institucional para continuar con la implementación del programa de integridad, toda vez que se tiene la certeza de que este procedimiento coadyuvará a fortalecer los actos funcionales de primera línea del servidor público, y erradicar los actos de corrupción, si hubiera o podría ocurrir entre el personal del tribunal constitucional

El Tribunal Constitucional tiene como finalidad brindar bienestar y satisfacer las necesidades de la ciudadanía en el ámbito de le corresponde. En ese contexto, surge la integridad pública y la lucha contra la corrupción como regla fundamental que debe regir la conducta de los funcionarios y servidores



públicos; por este motivo, cualquier distorsión supone la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones establecidos en el Código de Ética y Conducta de la entidad, aprobado con Resolución Administrativa N° 027-2024-P/TC. Bajo esa premisa, la literatura especializada ha definido a la corrupción como "el ejercicio de poderes oficiales contra el interés público o el abuso de la oficina pública para beneficio privado". Esto, esencialmente, supone una actuación contraria a los fines legítimos que persiguen las facultades atribuidas a los entes gubernamentales.

Así también el Tribunal Constitucional enfrenta decididamente la corrupción, toda vez que una de sus manifestaciones se da al interior de las estructuras gubernamentales, en los procesos previo a la toma de decisiones, durante la toma de decisiones y otros. Los efectos de este flagelo afectan de manera directa a los derechos constitucionales establecidos en nuestra Carta Magna y los derechos humanos; asimismo, agrava la buena administración de la economía pública, pues se desvían recursos económicos y se menoscaba la confianza de los ciudadanos frente a las instituciones públicas.

Ante este problema, se plantea que la principal herramienta para hacerle frente a la corrupción es una política pública transversal y multisectorial en materia anticorrupción. Esta debe partir de un trabajo coordinado y articulado que permita conducir la acción gubernamental, desde la toma de decisiones hasta la ejecución de acciones concretas, con la finalidad de lograr resultados específicos.

Con el fin de superar esta deficiencia, mediante Decreto Supremo 092-2017-PCM, el Estado peruano aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuya implementación y ejecución, de conformidad con lo establecido en los artículos 2 y 3, es de carácter obligatorio para todas las entidades de los diferentes poderes del Estado, organismos constitucionales autónomos y los diferentes niveles de gobierno, en el marco de sus competencias.

Posteriormente, ante la necesidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que se deben emprender para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, mediante Decreto Supremo 044-2018-PCM. De acuerdo con lo establecido en su artículo 2, las máximas autoridades de las entidades públicas responsables de las acciones recogidas en dicho documento, adoptarán, en el ámbito de sus competencias, las medidas necesarias para su ejecución y velarán por su estricto cumplimiento.

Base legal

Para orientar la elaboración del "Programa de Integridad del Tribunal Constitucional 2024", se ha considerado emplear las siguientes fuentes normativas de alcance internacional, nacional e institucional:

A nivel internacional

- Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa 28357 y ratificada por Decreto Supremo 075-2004-RE.



- Convención Interamericana Contra la Corrupción, aprobada por Resolución Legislativa 26756 y ratificada por Decreto Supremo 012-97-RE.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus dos Protocolos Adicionales: "Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire"; convención aprobada por Resolución Legislativa 27527 y ratificada por Decreto Supremo 088-2001-RE.

A nivel nacional

- Constitución Política del Perú.
- Acuerdo Nacional (Políticas de Estado Nros. 24, 26 y 29).
- Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 033-2005-PCM.
- Ley 28024, Ley que regula la Gestión de Interés en la Administración Pública.
- Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley 29542, Ley de Protección al Denunciante en el Ámbito Administrativo y de Colaboración Eficaz en el Ámbito Penal, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 038-2011-PCM.
- Ley 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 089-2013-PCM.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM y modificatorias.
- Ley 27588, Ley que establece prohibiciones incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como de las personas que presten servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 019-2002-PCM.
- Ley 30077, Ley Contra el Crimen Organizado.
- Ley 30225, Ley de Contrataciones del Estado, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 344-2018-EF.
- Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM.
- Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-90-PCM.





- Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo 072-2003-PCM.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".
- Decreto Legislativo 1327, que establece Medidas de Protección para el Denunciante de Actos de Corrupción y Sanciona las Denuncias realizadas de Mala Fe, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 010-2017-JUS.
- Código Penal. Título XVIII: Delitos contra la Administración Pública. Capítulo II: Delitos cometidos por funcionarios públicos.
- Decreto Supremo 092-2017-PCM, decreto supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo 042-2018-PCM, decreto supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo 044-2018-PCM, decreto supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo 056-2018- PCM "Que aprueba la Política General de Gobierno al 2021".
- Decreto Supremo 180-2021-PCM, que aprueba "La Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la prevención de Actos de Corrupción".
- Decreto Supremo 164-2021-PCM, decreto supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM-SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública".

Las normas antes mencionadas incluyen sus disposiciones ampliatorias, modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

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:

N°	COMPONENTE	ALCANCE CONCEPTUAL
1	Compromiso de la Alta Dirección	<p>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.</p> <p>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 de las instancias que desarrollan esta función.</p> <p>El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.</p> <p>Es obligación del titular u órgano de dirección, así como de los órganos gerenciales, firmar un Acta de Compromiso manifestando y explicando el compromiso de asumir directamente el proceso de implementación del control interno.</p>
2	Gestión de Riesgos	<p>La gestión de riesgos supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación.</p>
3	Políticas de Integridad	<p>Las Políticas de Integridad de cada entidad deben tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.</p> <p>La política no es un plan ni una estrategia, es más bien una posición de la entidad frente a temas sensibles que en un segundo momento debe materializarse en un plan de acción.</p>





4	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.
5	Controles internos, externo y auditoría	Fortalecer de manera progresiva, y sujeto aún plan de implementación, la autonomía y funciones de la OCI de la entidad.
6	Comunicación y Capacitación	A través de la inducción en integridad a personal entrante, de la capacitación permanente en políticas de integridad, y a los stakeholders en materia de integridad, entre otros.
7	Canal de denuncias	Esto supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (sea trabajador o usuario) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad.
8	Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad	Supone la revisión de la aplicación de la actividad de la estrategia para prevenir practicas cuestionables. También supone la adecuación de nuevos procesos, nuevas situaciones, nuevos riesgos y nuevas stakeholders (grupos de interés o grupos interesados).
9	Encargado del Modelo de Integridad	Es quien asume el rol de articulador y monitoreo de los componentes que conforman el Modelo de Integridad. Las funciones del encargado de integridad deben estar ajenas a cualquier cargo o interés particular. Por ello, se debe garantizar la plena independencia para efectos de la actuación y formulación de recomendaciones que considere pertinente.

Conceptos claves para la implementación

A continuación, se describen conceptos que se consideran claves para la implementación de este Programa de Integridad 2024:

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.



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 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 a 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.

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(...)">⁶. Al respecto, la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, ha precisado lo siguiente⁷:

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.





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 2023 el Tribunal Constitucional ha sido evaluado dos veces, una parcialmente en el mes de junio y la otra en diciembre, y obtuvo los resultados según cuadro:

En la segunda evaluación, si bien se redujo la puntuación, ello en razón de que no se culminaron actividades como el componente riesgos y la implementación de una oficina de integridad; se obtuvo el siguiente resultado.

Tribunal Constitucional

Implementación del Modelo de Integridad Pública

Estándares evaluados

Etapa 1: Cumplimiento Normativo e Institucionalización	Etapa 2: Aplicación e implementación	Etapa 3: Consolidación	Etapa 4: Evaluación de resultados	Etapa 5: Evaluación de impacto	ICP(*)
0.60					0.60

(*) El ICP es el resultado de la sumatoria del puntaje obtenido en cada etapa de implementación del Estándar de Integridad. Se espera que al término de las cinco etapas las entidades alcancen la puntuación máxima de 5 puntos.

Función de Integridad

Modalidad de implementación	Oficina de Recursos Humanos	Número de personas	02
------------------------------------	-----------------------------	---------------------------	-----------

Síntesis:

- La entidad fue evaluada con la primera etapa del Estándar de Integridad: Cumplimiento Normativo e Institucionalización; logrando un ICP de 0.60 y una brecha de implementación del estándar de 0.40.
- Los componentes que lograron su plena implementación fueron: Control y Supervisión y Monitoreo; por otro lado, los componentes que tienen brechas de implementación son: Compromiso de la Alta Dirección, Políticas de Integridad, Transparencia, Comunicación y Capacitación, Canal de Denuncias, y Encargado del Modelo. El componente Gestión de Riesgos no presenta avances.
- Para cerrar la brecha de implementación advertida la entidad deberá ejecutar las acciones descritas en la sección "Acciones pendientes de implementar". Cabe precisar que en noviembre del 2023 se realizará la evaluación anual de la Etapa 1.

**Estándar de Integridad – Etapa 1:
Cumplimiento normativo e institucionalización**

Resultado

Jun 2023
0.60

>> **Resultados por componentes**

Nivel de avance

- Destacable: 81% a 100%
- Deseable: 61% a 80%
- Aceptable: 41% a 60%
- Regular: 21% a 40%
- Bajo: 0% a 20%

Compromiso de la Alta Dirección	0.80
Gestión de Riesgos	0.00
Políticas de Integridad	0.50
Transparencia	0.72
Control	1.00
Comunicación y Capacitación	0.60
Canal de Denuncias	0.50
Supervisión y Monitoreo	1.00
Encargado del Modelo	0.29



En la segunda evaluación, si bien se redujo la puntuación, ello en razón de que no se culminaron actividades como el componente riesgos y la implementación de una oficina de integridad; se obtuvo el siguiente resultado.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Implementación del Modelo de Integridad

Estándares evaluados

Etapa 01: Cumplimiento Normativo e Institucionalización	Etapa 02: Aplicación e implementación	Etapa 3: Consolidación	Etapa 4: Evaluación de resultados	Etapa 5: Evaluación de impacto	ICP(*)
0.71	0.42				1.13

(*) El ICP es el resultado de la sumatoria del puntaje obtenido en cada etapa de implementación. Se espera que al término de las cinco etapas las entidades alcancen la puntuación máxima de 5 puntos.

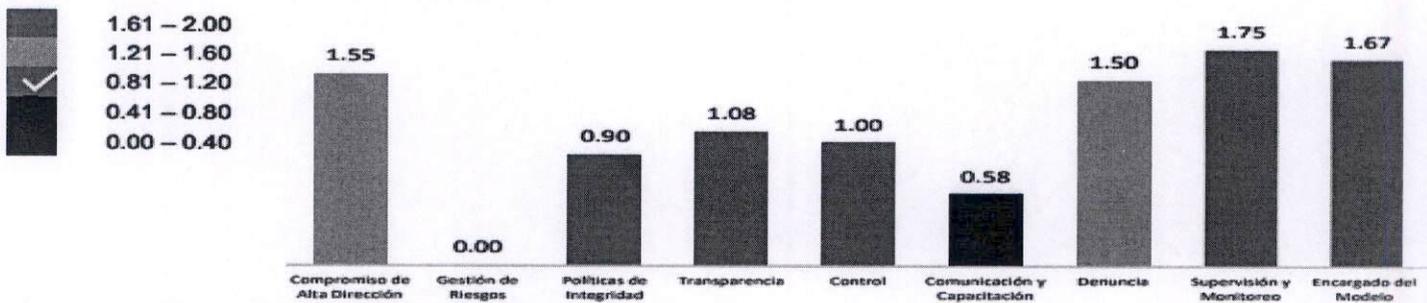
Función de Integridad

Modalidad de implementación	Máxima Autoridad Administrativa con delegación a un Servidor	Número de personas	2
-----------------------------	--	--------------------	---

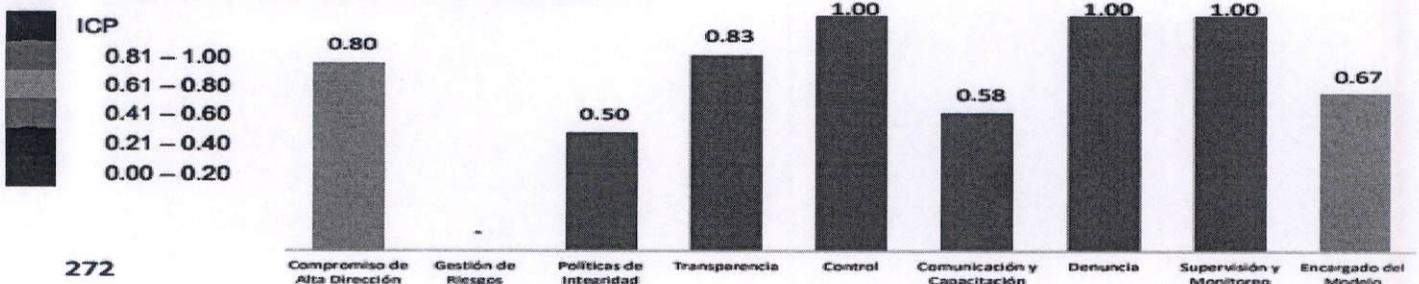
Síntesis:

- La entidad ha sido evaluada en la Etapa 01 y 2; obteniendo un avance promedio de 0.71 en la primera etapa y de 0.42 en la segunda, logrando un ICP de 1.13.
- Los componentes que mostraron un mayor avance fueron: Supervisión y Monitoreo (C8) y Encargado del Modelo (C9). El componente Gestión de Riesgos no presentó avances.

Resultado por componentes (Etapas 01 y 02)



Resultado por componentes (Etapa 01)





V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo 092-2017-PCM, y su respectivo Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo 044-2018-PCM, se estructuran en función de tres (03) ejes, doce (12) objetivos específicos y sesenta y nueve (69) acciones.

De acuerdo con estos documentos de alcance nacional y en el marco de las competencias de la entidad, los objetivos generales y específicos asumidos por el Tribunal Constitucional, son los siguientes:

Objetivo general:

- Consolidar al Tribunal Constitucional como una entidad transparente e íntegra que promueve el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores, y que garantice la lucha contra la corrupción de manera ejemplar, con la participación de los colaboradores y la ciudadanía.

Objetivos específicos:

- Consolidar la transparencia y el acceso a la información pública.
- Promover una cultura de integridad y de ética pública en los servidores y funcionarios del Estado.
- Gestionar la identificación de los riesgos de corrupción e implementar los mecanismos de control
- Instalar y consolidar la gestión de los conflictos de intereses.
- Fortalecer el mecanismo de acción para la recepción, atención de las denuncias por actos de corrupción.
- Promover y fortalecer la cultura integridad, a través de capacitaciones y otros.

VI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Las acciones para desarrollar durante el periodo 2024, que se detallan en la Matriz de Acciones que se adjunta como anexo, han sido elaborados y proyectados atendiendo a las acciones sugeridas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

En tal sentido, la implementación y el cumplimiento de las acciones que se detallan en la Matriz de Acciones serán asumidas por el órgano o unidad orgánica a la que se le asignen las tareas.

Componente I: Compromiso de la Alta Dirección

- 1.- Proponer la creación de Oficina de Integridad Institucional, que actualmente se encuentra en la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.- Programa de Integridad aprobado conforme a los lineamientos de la SIP.
- 3.- La oficina de Integridad o la que haga sus veces cuente con el personal necesario para el cumplimiento de las líneas prioritarias.





Componente II: Gestión de riesgos que afecten la integridad

- 1.- La entidad cuenta con una matriz de riesgos identificados en la que se definen acciones de mitigación para los riesgos identificados, estableciendo acciones y controles necesarios para responder/gestionar los riesgos de corrupción detectados.
- 2.- Informe que contenga el análisis/evaluación de los mecanismos de control y mitigación implementados.

Componente III: Políticas de integridad

- 1.- Actualización programada del Código de Ética y Conducta.
- 2.- Publicación y difusión del Código de Ética y Conducta del Tribunal Constitucional, a través de campañas de sensibilizaciones físicas y virtuales.
- 3.- Elaboración de una Directiva de Gestión de Conflictos de Intereses en el Tribunal Constitucional.
- 4.- Publicación de la declaración de interés de altos funcionarios al inicio y término de gestión.
- 5.- Supervisión y verificación posterior de documentos de postulantes en procesos de selección de personal CAP y CAS.
- 6.- Supervisión de la inclusión de cláusulas anticorrupción en los contratos en general.
- 7.- Otorgamiento de reconocimiento de personal por la aplicación de los valores institucionales y conducta de integridad en el Sector.
- 8.- Elaboración de matriz de riesgos en los procesos de selección de personal.
- 9.- Elaboración del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Tribunal Constitucional.
- 10.- Difusión del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Tribunal Constitucional.

Componente IV: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas

- 1.- Difusión en el portal institucional de información sobre los avances de la implementación del programa de integridad.
- 2.- Verificación del cumplimiento de la Ley 27806 y su Reglamento; asimismo, promueve el cumplimiento de la implementación y cautela del Registro de Visitas en Línea.
- 3.- Verificación de la implementación de los enlaces virtuales relacionados con el Registro de Visitas en Línea en mérito a la Ley 28024 y, asimismo, de la plataforma para recibir las solicitudes de acceso a la información.

Componente V: Controles interno, externo y auditoría

- 1.- Implementación de una sección en la página web de la entidad donde se brinde información sobre los avances de la implementación del control interno.
- 2.- Implementación de las recomendaciones que el Órgano de Control Institucional o la Contraloría General de la República indiquen en sus informes de control.





Componente VI: Comunicación y capacitación

- 1.- Inducción sobre integridad a los nuevos servidores.
- 2.- Incluir en el Plan de Desarrollo de Personas capacitaciones específicas en materia de integridad, conflicto de interés, gestión de interés, gestión de riesgos y delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional.
- 3.- Elaboración de manual de inducción de personal, que incluya la política de integridad y anticorrupción de la entidad.
- 4.- Elaboración del Programa de Capacitación 2024.
- 5.- Evaluación del ambiente laboral mediante encuesta, sobre la relación y comunicación existente.
- 6.- Realización de talleres de retroalimentación con el personal para evaluar resultados.

Componente VII: Canal de denuncias

- 1.- Reporte de monitoreo sobre recepción de denuncias existentes por mesas de partes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial.

Componente VIII: Supervisión y monitoreo del modelo de integridad

- 1.- Evaluación de la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad de cada uno de los componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.
- 2.- Registrar la información en el aplicativo índice de capacidad preventivo frente a la corrupción.
- 3.- Reporte de avance sobre la implementación del modelo de integridad a la alta dirección.

Componente IX: Encargado del modelo de integridad

- 1.- Acompañamiento y orientación a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad; actualmente se encuentra regulado por Resolución de Secretaría General N° 007-2021-SG/TC, y Resolución Jefatural N° 020-2024-OGDH/TC.

VII. PROCESO O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación del programa de integridad, el Tribunal Constitucional, a través de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, ha creado un equipo de trabajo de Integridad con servidores de la entidad. Además, con el apoyo directo de todas las oficinas y los trabajadores de la entidad, cada oficina responde a las actividades plasmadas en la matriz de actividades anexa al programa, como responsables de ejecutarlas.

VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y monitoreo del Programa de Integridad 2024 se efectúa a través del monitoreo que realiza la oficina de Gestión y Desarrollo Humano del Tribunal Constitucional, quien es la responsable y las oficinas de su ejecución, en el plazo de un año, todo el 2024. La retroalimentación permite efectuar recomendaciones para identificar oportunidades de mejora, cierre de brechas y elevar los niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la



cultura de integridad en la entidad.

El seguimiento de las acciones detalladas en la Matriz de Acciones se reportará a la evaluación y el reporte se realizará a la secretaria general de la PCM, a fin de determinar los niveles de cumplimiento de lo programado y establecer medidas correctivas, de ser el caso.



ANEXO 01
MATRIZ DE ACCIONES

N°	ACCIONES	TRIMESTRES 2024				META 2024	FUENTE DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE/INVOLUCRADO
		I	II	III	IV			
5.2.1 – COMPONENTE 1: COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN								
5.2.1.1 Subcomponente: Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad								
1	Proponer la creación de la oficina de Integridad.	0	0	1	0	1	Informe de la propuesta.	OGDH/Planeamiento y presupuesto.
5.2.1.2 Subcomponente: Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad								
2	Elaboración y aprobación del Programa de Integridad del Tribunal Constitucional, para el año 2024.	0	0	1	0	1	Programa de Integridad aprobado y memorando de remisión a áreas de entidad.	Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y Secretaría General.
3	La oficina de Integridad, o la que haga sus veces, cuente con el personal necesario para el cumplimiento de las líneas prioritarias.	0	0	2	2	4	Documento de contratación y/o rotación del servidor.	SG, OGDH.
5.2.2 – COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS								
5.2.2.1. Subcomponente: Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública								
1	La entidad cuenta con una matriz de riesgos en la que definen acciones de mitigación para los riesgos identificados, estableciendo acciones y controles necesarios para responder y gestionar los riesgos de corrupción detectados.	0	0	1	1	2	Matriz de identificación de riesgos de corrupción aprobados. Informe de identificación, control y mitigación de riesgos.	SG., OGDH, Gabinete de asesores Jurisdiccionales, Secretaría Relatoría, Logística, y otros.
2	“Informe que contenga el análisis evaluación de los mecanismos de control y mitigación implementados”.	0	0	1	1	2	Matriz de identificación de riesgos de corrupción. Informe de identificación, control y mitigación de riesgos.	SG., OGDH, Gabinete de asesores jurisdiccionales, Secretaría Relatoría, Logística y otros.



5.2.3 - COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD								
5.2.3.1 Subcomponente: Código Conducta								
1	Actualización del Código de Ética y Conducta del Tribunal Constitucional.	0	1	0	0	1	Código de Ética y Conducta del Tribunal Constitucional aprobados.	OGDH/Planeamiento.
2	Publicación y difusión del Código de ética y Conducta del Tribunal Constitucional, a través de campañas de sensibilizaciones físicas y virtuales.	0	0	1	1	2	Postmaster al correo institucional Ferias informativas. Campañas de sensibilización físicas y virtuales.	OGDH y Oficina de Tecnologías de la Información.
5.2.3.2 Subcomponente: Conflicto de intereses								
1	Elaboración de una Directiva de Gestión de Conflictos de Intereses en el Tribunal Constitucional.	0	0	1	0	1	Directiva de Conflicto de Intereses.	OGDH/Integridad.
2	Publicación de la declaración jurada de intereses de altos funcionarios de la entidad al inicio y término de la gestión.	0	0	1	1	2	Declaración Jurada de interés de altos funcionarios.	OGDH



5.2.3.3 Subcomponente: Debida diligencia según las partes interesadas								
1	Supervisión y verificación posterior de documentos de postulantes en procesos de selección de personal CAP y CAS.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	OGDH/integridad.
2	Supervisión de la inclusión de cláusulas anticorrupción en los contratos en general.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	Oficina General de Administración/Integridad.
5.2.3.4. Subcomponente: Incentivos y reconocimiento al personal								
1	Otorgamiento de reconocimiento de personal por la aplicación de los valores institucionales y conducta de integridad en el sector.	0	0	0	1	1	Lineamiento de reconocimiento.	SG/OGDH



5.2.3.5 Subcomponente: Contratación de Personal								
1	Elaboración de matriz de riesgos en los procesos de selección de personal.	0	0	1	1	2	Matriz aprobada.	OGDH y OPD
2	Sensibilización a los nuevos colaboradores del Tribunal Constitucional.	1	0	1	1	3	Informe de capacitación.	OGDH
5.2.3.6 Subcomponente: Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción								
1	Elaboración del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Tribunal Constitucional.	0	0	1	0	1	Plan aprobado.	OGDH/Integridad.
2	Difusión del Plan de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional del Tribunal Constitucional.	0	0	1	1	2	Postmaster al correo institucional.	OGDH/OTI



5.2.4 - COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS								
5.2.4.1 Subcomponente: Transparencia activa								
1	Difusión en el portal institucional de información sobre los avances de la implementación del programa de integridad.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	OGDH/Integridad.
2	Verificación del cumplimiento de la Ley 27806 y su Reglamento; asimismo, promueve el cumplimiento de la implementación y cautela del Registro de Visitas en Línea.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	OGDH Y OTDA
5.2.4.2. Subcomponente: Transparencia pasiva								
1	Verificación de la implementación de los enlaces virtuales relacionados con el Registro de Visitas en Línea en mérito a la Ley 28024 y, asimismo, de la plataforma para recibir las solicitudes de acceso a la información.	0	0	1	1	2	Informe de verificación.	RESPONSABLE DE TRANSPARENCIA Y OGDH
5.2.5 COMPONENTE 5: CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA								
5.2.5.1. Subcomponente: Implementación del Sistema de Control Interno								
1	Implementación de una sección en la página web de la entidad, donde se brinde información sobre los avances de la implementación del control interno.	0	0	1	0	1	Informe de cumplimiento.	Oficina de Tecnologías de la Información.



5.2.5.2 Subcomponente: Control Gubernamental – OCI								
1	Implementación de las recomendaciones que el Órgano de Control Institucional o la Contraloría General de la República indiquen en sus informes de control.	1	1	1	1	4	Informe de cumplimiento.	OGDH.
5.2.6 COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN								
5.2.6.1 Subcomponente: Inducción en integridad a nuevos servidores públicos								
1	Inducción sobre integridad a los nuevos servidores.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	OGDH/Integridad.
2	Incluir en el PDP, capacitaciones específicas en materia de integridad: 1.- conflicto de intereses, gestión de intereses, gestión de riesgos y delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional.	0	0	1	1	2	Informe de cumplimiento.	OGDH/capacitaciones.
3	Elaboración de manual de inducción de personal, que incluya la política de integridad y anticorrupción de la entidad.	0	0	1	1	2	Manual aprobado.	OGDH.
5.2.6.2 Subcomponente: Capacitación permanente en políticas de integridad								
1	Elaboración del Programa de Capacitación 2024.	0	0	1	0	1	Informe de cumplimiento.	OGDH.



5.2.6.3 Subcomponente: Evaluación del clima laboral								
1	Evaluación del ambiente laboral mediante encuesta, sobre la relación y comunicación existente.	0	0	0	1	1	Encuesta virtual.	OGDH.
2	Realización de talleres de retroalimentación con el personal para evaluar resultados.	0	0	0	1	1	Taller virtual.	OGDH.
5.2.7 COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIAS								
5.2.7.1 Subcomponente: Implementación de canal de denuncias								
1	Reporte de monitoreo sobre recepción de denuncias existentes (por mesa departes, página web, correo electrónico, línea telefónica y presencial).	0	0	1	1	2	Informe dirigido para el SIP.	OGDH/integridad.
5.2.8 COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD								
5.2.8.1 Subcomponente: Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad								
1	Evaluación de la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad de cada uno de los componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.	0	0	0	1	1	Informe.	OGDH/integridad.
2	Registrar la información en el aplicativo Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción.	0	0	0	1	1	Registro IPC.	OGDH/integridad.



5.2.8.2 Evaluación de la operatividad del área encargada de la aplicación del modelo de integridad								
1	Reporte de avances sobre la implementación del modelo de integridad a la Alta Dirección.	0	0	0	1	1	Informe.	OGDH/integridad.
5.2.9 - COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD								
5.2.9.1 Subcomponente: Función de acompañamiento								
1	Acompañamiento y orientación a las distintas áreas en el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponde en el ámbito del modelo de integridad.	0	0	1	1	2	Informe del acompañamiento realizado.	OGDH/integridad.

