SUPERVISIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL E INTEGRIDAD DEL PODER JUDICIAL Y EL MINISTERIO PÚBLICO

Limitaciones de la capacidad operativa y autonomía funcional

Informe Defensorial n.º 282

Lima, mayo de 2026

Defensoría del Pueblo
Jirón Ucayali 394-398
Lima-Perú
Teléfono: (511) 311-0300
Correo electrónico: consulta@defensoria.gob.pe
Página web: http://www.defensoria.gob.pe
Línea gratuita: 0800-15170

Informe Defensorial n.º 282 "SUPERVISIÓN DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL E INTEGRIDAD DEL PODER JUDICIAL Y EL MINISTERIO PÚBLICO. Limitaciones de la capacidad operativa y autonomía funcional"

Primera Edición: Lima, Perú, mayo de 2026.
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nº 2026-06895.

El presente documento fue elaborado bajo la dirección de Josué Manuel Gutiérrez Cóndor, Defensor del Pueblo.

La unidad orgánica a cargo de su elaboración, revisión, corrección y visto bueno fue la Adjuntía de Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado.

Este documento fue elaborado por el comisionado Eduardo David Cavero Rivera, con la valiosa contribución y revisión de la comisionada Nelly Bertha Hernández Cáceres, así como la destacada contribución de la practicante profesional Dafneth Gabriella Egües Victorino. La sistematización de los resultados, información estadística y diseño de la base de datos estuvo a cargo de Eduardo David Cavero Rivera y Dafneth Gabriella Egües Victorino.

Se expresa un especial agradecimiento a la Adjuntía para la Descentralización y Desarrollo Socioeconómico por sus valiosos aportes en la sección 3.3.4 del Capítulo III.

La revisión, corrección y visto bueno estuvo a cargo de Marcos Ibazeta Marino, adjunto de Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado. Fue aprobado por Rina Karen Rodríguez Luján, primera adjunta, conforme al procedimiento establecido mediante Resolución Administrativa n.º 006-2023/DP-PAD.

El diseño y diagramación estuvo a cargo de Troy Loayza Márquez.

ÍNDICE

Introducción 5

1. CAPÍTULO 1: Competencia, objetivos y metodología 8

1.1. Competencia 8
1.2. Objetivos 9
1.2.1. Objetivo General: 9
1.2.2. Objetivos Específicos: 9
1.3. Metodología 10
1.3.1. Planificación y ejecución de la supervisión 10

2. CAPÍTULO 2: Marco teórico y normativa 19

2.1. Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional: Marco Normativo y rol en el marco de la lucha contra la corrupción. 19
2.1.1. El Órgano de Control Institucional (OCI) incorporado en el Poder Judicial y el Ministerio Público 20
2.2. Secretaría de Integridad Pública y Oficina de Integridad Institucional: Marco normativo y rol en el marco de la lucha contra la corrupción. 21
2.2.1. Implementación de la Oficina de Integridad en el Poder Judicial y el Ministerio Público 23
2.2.2. Avances y desafíos en la implementación del Modelo de Integridad según el ICP Etapa 1 y 2 (2023) para el caso del MP y PJ. 24
2.3. Articulación entre los Sistemas de Integridad, Control y Gestión del Servicio Civil 27

3. CAPÍTULO 3: Resultados de la supervisión 29

3.1. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía de la unidad de organización que ejerce la función de integridad en el Poder Judicial 29
3.1.1. Marco institucional y configuración organizacional de la función de integridad 29
3.1.2. Recursos humanos y capacidad técnica operativa. 30
3.1.3. Desempeño en la implementación del modelo de integridad y coordinación institucional 33
3.1.4. Autonomía funcional y empoderamiento institucional 37
3.2. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía de la unidad de organización que ejerce la función de integridad en el Ministerio Público 40
3.2.1. Marco institucional y configuración organizacional de la función de integridad 40
3.2.2. Recursos humanos y capacidad técnica operativa 41
3.2.3. Desempeño en la implementación del modelo de integridad y coordinación institucional 45
3.2.4. Autonomía funcional y empoderamiento institucional 50
3.3. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía funcional de los Órganos de Control Institucional 53
3.3.1. Déficit de Recursos Humanos y Técnicos 54
3.3.2. Tensiones entre Dependencia Funcional y Administrativa 55

3.3.3. Cobertura de Control 55
3.3.4. Evaluación de la Operatividad y Costos de los Servicios de Control Gubernamental 58
3.3.5. Implicaciones para el Poder Judicial y Ministerio Público 63

4. Conclusiones 66

4.1. Desafíos estructurales para la consolidación de la autonomía funcional y operatividad de las unidades que ejercen la función de integridad del Poder Judicial y Ministerio Público 66
4.2. Limitaciones estructurales y riesgos institucionales en el funcionamiento de los OCI del Sistema Nacional de Control 67

5. Recomendaciones 68

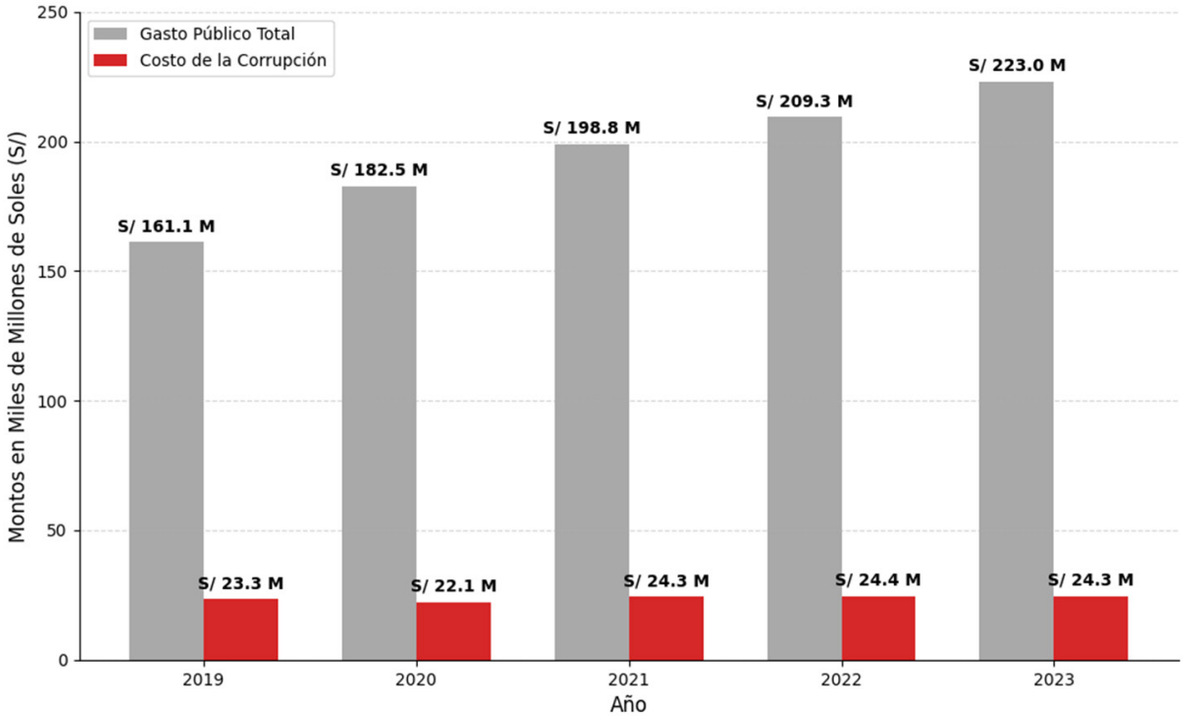
6. Referencias 71

Introducción

La corrupción constituye uno de los desafíos más críticos para la consolidación del Estado de Derecho y la vigencia efectiva de los derechos fundamentales en el Perú. Este fenómeno no solo compromete la legitimidad de las instituciones democráticas, sino que genera efectos devastadores sobre el bienestar de la población, particularmente de los sectores más vulnerables, al desviar recursos públicos que deberían destinarse a la provisión de servicios esenciales como salud, educación, justicia y seguridad.

La magnitud del problema se ha agravado de manera alarmante en los últimos años. De acuerdo con estimaciones de la Contraloría General de la República, la proporción del costo económico de la corrupción en el Perú respecto del gasto público oscila entre 10 y 12%, lo que implica que por cada S/ 100 que ejecuta el Estado, entre S/ 10 y S/ 12 se pierden —directa o indirectamente— debido a actos de corrupción o ineficiencia asociada. Esta persistencia revela un problema estructural de alto impacto fiscal, que erosiona la capacidad del Estado para generar servicios públicos de calidad y limita el efecto redistributivo del gasto público, afectando especialmente a los sectores más vulnerables.

Evolución del costo e incidencia de la corrupción en el gasto público
(2019 - 2023)



	2019	2020	2021	2022	2023
Incidencia	14.46%	12.09%	12.20%	11.66%	10.88%

Fuente: Contraloría General de la República. Elaborado por la Defensoría del Pueblo.

Esta realidad se refleja dramáticamente en los indicadores de litigiosidad: al cierre de junio de 2025, el sistema de justicia penal registraba más de 6503 casos relacionados con delitos de corrupción en trámite, evidenciando no solo la extensión del fenómeno sino también la sobrecarga institucional que enfrenta el sistema para procesarlos eficazmente.[1]

1 Análisis efectuado a partir de la data proveniente de la Procuraduría Anticorrupción a través del oficio D000926-

Esta crisis de integridad pública adquiere dimensiones particularmente graves cuando penetra las estructuras mismas del sistema de justicia. Los recientes escándalos que han involucrado a magistrados, fiscales y funcionarios judiciales de alto nivel han revelado la existencia de redes de corrupción que operan desde el interior de las instituciones encargadas de administrar justicia y combatir la criminalidad. Esta infiltración compromete no solamente la capacidad del Estado para sancionar actos corruptos, sino que erosiona la confianza ciudadana en la posibilidad misma de obtener justicia, generando percepción de impunidad y captura institucional.

Culminada la supervisión a las Autoridades Nacionales de Control del Poder Judicial y el Ministerio Público, a través del Informe Defensorial n.º 244,[2] se ha constatado que estas enfrentan graves limitaciones estructurales: dependencia financiera de órganos superiores, alta provisionalidad del personal y designaciones centralizadas, lo que vulnera su autonomía funcional y estabilidad institucional para el control funcional en el sistema de justicia.

En ese marco, es posible concluir que los sistemas de control preventivo y concurrente, tanto en los órganos de gestión como en la administración de políticas y recursos públicos en el sistema de justicia, presentan deficiencias estructurales que limitan su eficacia.

De este modo, los resultados de esta supervisión permiten aproximarnos a un diagnóstico de las causas de la debilidad e ineficacia de los controles sobre la gestión de fondos públicos, tales como (i) un marco normativo defectuoso, (ii) una estructura orgánica inconsistente y burocratizada y (iii) la baja calidad y productividad del capital humano.

Ante esta inoperancia, se hace imperativa la intervención de mecanismos de control posterior. Sin embargo, al actuar sobre hechos consumados y perjuicios irreparables, requieren un alto grado de rigurosidad procesal que garantice la oportuna identificación y sanción de los responsables de actos de corrupción.

Frente a esta realidad, los mecanismos de prevención adquieren importancia estratégica. La experiencia comparada y las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)[3] han enfatizado que la lucha efectiva contra la corrupción no puede sustentarse únicamente en respuestas reactivas y sancionadoras, sino que requiere el fortalecimiento de sistemas preventivos robustos, dotados de autonomía funcional, capacidad técnica y recursos suficientes para detectar tempranamente riesgos, implementar controles efectivos y promover culturas organizacionales éticas.

En el Perú, este mandato preventivo se materializa principalmente a través de dos tipos de instancias institucionales: los Órganos de Control Institucional (OCI), que ejercen control gubernamental desde el interior de las entidades como parte del Sistema Nacional de Control bajo la rectoría de la Contraloría General de la República; y las unidades organizacionales que ejercen la función de integridad, responsables de implementar el Modelo de Integridad establecido por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Ambos sistemas, aunque con naturaleza jurídica y ámbitos competenciales diferenciados, comparten el objetivo común de fortalecer la capacidad preventiva del Estado frente a prácticas antiéticas y corruptas.

Para el caso específico del Poder Judicial y del Ministerio Público, instituciones que constituyen el núcleo del sistema de justicia penal y cuya credibilidad resulta indispensable para el funcionamiento del Estado de Derecho, la efectividad de estos mecanismos de prevención y control adquiere carácter crítico. La autonomía constitucional de estas entidades, si bien constituye una garantía fundamental para el ejercicio independiente de la función jurisdiccional y persecutoria, también plantea desafíos específicos para el diseño y operación de sistemas de control que, debiendo ser rigurosos y efectivos, no comprometan la independencia funcional de jueces y fiscales.

2025-JUS/PGE-PPEDC, del 21 de agosto de 2025.

2 Ver el Informe Defensorial n.º244 "Fortalecimiento del control disciplinario en el sistema de justicia: "Evaluación de la capacidad institucional y operativa, y recomendaciones para las autoridades nacionales de control del Poder Judicial y del Ministerio Público", disponible en: https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-defensorial-n-244/

3 Ver: https://www.gob.pe/institucion/smv/informes-publicaciones/6462597-hacia-un-sistema-nacional-de-integridad-y-transparencia-en-el-peru-ocde-2024

Es en este contexto que la Defensoría del Pueblo, en ejercicio de su mandato constitucional de supervisión de la administración pública y protección de derechos fundamentales, ha desarrollado la presente supervisión especializada sobre la capacidad operativa y autonomía funcional de los Órganos de Control Institucional y las unidades que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y el Ministerio Público.

La supervisión se ha orientado a identificar brechas estructurales en materia de recursos humanos, infraestructura, equipamiento tecnológico, presupuesto y autonomía funcional que puedan estar comprometiendo la capacidad de estos órganos para cumplir efectivamente su mandato preventivo y fiscalizador. Asimismo, se ha examinado el grado de implementación del Modelo de Integridad y los principales obstáculos institucionales que enfrentan las unidades responsables para su despliegue efectivo.

El presente informe tiene como propósito contribuir al diagnóstico integral y verificable sobre el sistema de control y prevención en su conjunto dentro del sector justicia. Del mismo modo, visibilizar estas limitaciones desde una perspectiva de derechos fundamentales, evidenciando cómo las deficiencias en los mecanismos de control y prevención no solo afectan la eficiencia administrativa, sino que comprometen derechos ciudadanos esenciales como el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva, el debido proceso y el derecho a una administración pública transparente y ética. Asimismo, formula recomendaciones específicas dirigidas a las autoridades competentes para superar estas brechas y fortalecer la institucionalidad democrática.

La lucha contra la corrupción no es responsabilidad exclusiva de ninguna institución particular, sino una tarea que compete al conjunto del Estado y de la sociedad.

La Defensoría del Pueblo sostiene que la causa estructural del incremento incesante de la corrupción en la administración pública radica en la debilidad sistémica de los controles y sistemas de prevención. Esta debilidad afecta tanto a los mecanismos de control interno —inherentes a la gestión para el cumplimiento de objetivos estratégicos— como a los controles posteriores, preventivos y concurrentes que forman parte del Sistema Nacional de Control.

El Estado, en su rol de unidad productora de bienes y servicios, requiere una gestión eficiente para asignar recursos escasos a múltiples necesidades. La debilidad en el control socava esta eficiencia, pues el deterioro de la calidad de los servicios públicos, exacerbado por la corrupción, destruye la credibilidad institucional y, consecuentemente, debilita la gobernabilidad y la gobernanza.

Por tanto, el fortalecimiento de los mecanismos de prevención y control en el sistema de justicia constituye una condición indispensable para quebrar los círculos de impunidad y restaurar la confianza ciudadana en las instituciones democráticas. Este informe busca contribuir a ese objetivo estratégico, aportando evidencia empírica y análisis técnico que permita fundamentar las decisiones de política pública necesarias para consolidar un sistema de justicia íntegro, transparente y efectivo en la protección de los derechos fundamentales y el interés público.

CAPÍTULO 1:

Competencia, objetivos y metodología

1.1. Competencia

La Defensoría del Pueblo, en ejercicio de su mandato constitucional de defensa de los derechos fundamentales y supervisión de la administración pública, está facultada para evaluar la implementación y funcionamiento de los mecanismos de integridad en las entidades del Estado. Esta competencia se fundamenta en el artículo 162 de la Constitución Política del Perú, que establece como atribución defensorial supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y la adecuada prestación de los servicios públicos, función que comprende necesariamente la evaluación de los sistemas preventivos de corrupción como componente esencial del derecho a una buena administración pública.

La Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Ley n.º 26520, refuerza esta competencia al disponer en su artículo 9 que la institución tiene la facultad de investigar la actuación de la administración estatal en todos sus niveles, así como promover la adopción de medidas correctivas que garanticen la eficiencia, transparencia y ética en la gestión pública. Esta facultad de investigación y supervisión resulta particularmente relevante en el contexto de las funciones de integridad, considerando que el Decreto Supremo n.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, reconoce la lucha anticorrupción como un componente transversal de la gestión pública que impacta directamente en la efectividad de los derechos ciudadanos y en la calidad de los servicios estatales.

Adicionalmente, el mandato defensorial de supervisión de la implementación de políticas públicas, establecido en el artículo 16 de su Ley Orgánica, resulta aplicable a la evaluación del Modelo de Integridad en tanto este constituye una política pública transversal de carácter obligatorio para todas las entidades de la administración pública según lo establece la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP de la Secretaría de Integridad Pública.

La supervisión defensorial en este ámbito no implica invasión de competencias institucionales, sino el ejercicio legítimo de vigilancia sobre la efectividad de los mecanismos estatales destinados a prevenir prácticas que menoscaban derechos fundamentales como el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y el debido proceso, derechos cuya protección puede verse comprometida por la existencia de prácticas corruptas o antiéticas en el sistema de justicia.

En el marco de su Plan Estratégico Institucional (2025-2030), la Defensoría del Pueblo ha establecido como Objetivo Estratégico Institucional 3 (OEI.03) "Contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales del Estado para garantizar el acceso de la población a servicios públicos de calidad", objetivo que se concreta en la Acción Estratégica Institucional 3.1 (AEI.03.01) referida al fortalecimiento de la capacidad de las entidades supervisadas mediante metodologías de trabajo especializadas y sistematización de información que promuevan la eficiencia institucional.

La competencia defensorial para supervisar las unidades de integridad se justifica, además, por la naturaleza de los derechos en riesgo. La corrupción en el sistema de justicia no constituye únicamente una falta administrativa o una irregularidad de gestión, sino una vulneración sistemática de derechos fundamentales que afecta particularmente a poblaciones en situación de vulnerabilidad que carecen de recursos para sortear las barreras que impone un sistema corrompido. En este sentido, la supervisión del funcionamiento efectivo de los mecanismos preventivos de integridad y de control constituye una expresión del mandato constitucional de la Defensoría del Pueblo de proteger los derechos de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad, según lo establece el artículo 162 de la Constitución.

Asimismo, la Defensoría del Pueblo ha desarrollado una línea de trabajo sostenida en materia de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, que incluye la emisión de informes Defensoriales, documentos de trabajo y pronunciamientos sobre la implementación de políticas anticorrupción en diversas entidades del Estado. Esta experiencia acumulada confiere a la institución la capacidad técnica y la legitimidad institucional para evaluar aspectos especializados como la implementación del Modelo de Integridad, la gestión de riesgos que afectan la integridad pública, y la efectividad de los mecanismos de prevención y respuesta frente a prácticas antiéticas o corruptas.

La competencia defensorial se sustenta, finalmente, en el principio de colaboración interinstitucional que debe regir las relaciones entre órganos constitucionales autónomos. La evaluación defensorial no busca sustituir las competencias de la Secretaría de Integridad Pública ni de los órganos de control institucional, sino complementarlas desde la perspectiva específica de protección de derechos fundamentales, aportando un análisis independiente que identifique brechas institucionales que puedan afectar la efectividad de los servicios públicos y, consecuentemente, el ejercicio de derechos ciudadanos. Esta labor de supervisión, diagnóstico y formulación de recomendaciones contribuye al fortalecimiento del Estado de Derecho y la institucionalidad democrática, objetivos que justifican y dan sentido a la existencia misma de la Defensoría del Pueblo como órgano constitucional autónomo.

En adición a ello, la competencia supervisora de la Defensoría del Pueblo se extiende también a los OCI del Ministerio Público y del Poder Judicial, en tanto forman parte de entidades estatales cuya actuación puede afectar directamente a la ciudadanía. Aunque estos OCI mantienen una relación funcional con la Contraloría General de la República y actúan bajo sus lineamientos técnicos, ello no excluye la facultad de nuestra entidad para verificar, desde un enfoque de derechos y de buena administración, las condiciones bajo las cuales desarrollan sus funciones y el impacto que su gestión puede generar en los usuarios del sistema de justicia. Esta supervisión, no implica fiscalizar ni evaluar el ejercicio del control gubernamental propio de dichos órganos, sino asegurar que su actuación se desenvuelva dentro de parámetros que garanticen el respeto a los derechos fundamentales y al principio de buena administración.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General:

La supervisión tuvo como objetivo general evaluar la capacidad operativa y la autonomía organizacional de ambos órganos en el cumplimiento de sus funciones de control y prevención. Ello, con el propósito de garantizar una ejecución presupuestal transparente y alineada con las políticas institucionales y los planes de corto, mediano y largo plazo, así como verificar la idoneidad profesional de sus servidores, a fin de determinar si su gestión y administración contribuyen a la construcción de un sistema transparente, eficiente y respetuoso de los derechos humanos.

1.2.2. Objetivos Específicos:

a) Evaluar la infraestructura, dotación de recursos humanos, ejecución presupuestaria y capacidad operativa de los OCI y UEFI, determinando su idoneidad para cumplir con sus funciones de control e integridad.

b) Examinar los mecanismos de articulación interinstitucional y la implementación de sistemas de interoperabilidad de los OCI y UEFI, identificando barreras y oportunidades para optimizar su eficacia en el control y prevención.

c) Identificar las brechas existentes en materia logística, de infraestructura y funcional que puedan afectar el desempeño de los respectivos órganos de control institucional y unidades que ejercen la función de integridad.

1.3. Metodología

Para la recolección de información, se elaboraron dos fichas de supervisión virtual mediante la plataforma KoboToolbox, dirigidas a los Órganos de Control Institucional (OCI) y a las unidades responsables de la función de integridad del Poder Judicial y del Ministerio Público. El uso de esta herramienta permitió diseñar y aplicar los instrumentos de forma remota, garantizando una recopilación segura, estandarizada y eficiente, con integración automática de los datos para su posterior sistematización y análisis.

Estas fichas incluyeron preguntas de tipo cuantitativo y cualitativo, orientadas a obtener datos precisos sobre indicadores clave de desempeño e identificar oportunidades de mejora en seis dimensiones principales:

- Recursos y medios financieros.
- Estructura organizacional.
- Infraestructura y equipamiento.
- Sistemas de información y gestión.
- Cooperación y coordinación interinstitucional.
- Personal y gestión de recursos humanos.

La supervisión se desarrolló de manera remota, en coordinación con las unidades encargadas de la función de integridad. El proceso de recolección se efectuó entre el 2 de julio y el 1 de noviembre de 2025.

Con el propósito de asegurar la validez y confiabilidad de los datos, el equipo técnico de la Adjuntía para la Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado llevó a cabo una verificación posterior de la información recibida. Los resultados fueron posteriormente sistematizados en bases de datos estructuradas, mediante hojas de cálculo, lo que permitió su tabulación, análisis y validación.

1.3.1. Planificación y ejecución de la supervisión

1.3.1.1. Supervisión a los Órganos de Control Institucional del Poder Judicial y Ministerio Público

Entre marzo y octubre de 2025, la Defensoría del Pueblo realizó trece (13) gestiones formales dirigidas a la Contraloría General de la República, los Órganos de Control Institucional del Poder Judicial y del Ministerio Público, así como al Poder Judicial y Ministerio Público, con el propósito de recabar información técnica y establecer canales de colaboración que permitieran llevar a cabo una supervisión efectiva. Estas gestiones incluyeron solicitudes de información específica sobre criterios de fortalecimiento de los OCI, reiteraciones formales, sustento jurídico sobre la competencia institucional defensorial y solicitudes de reuniones presenciales para el diálogo institucional.

Pese a la claridad de los requerimientos formulados, su fundamentación técnica y legal, así como la finalidad de mejora institucional que los motiva, la mayoría de estas gestiones no obtuvieron respuesta favorable. De las trece (13) comunicaciones emitidas, solo dos (2) recibieron atención satisfactoria, siete (7) fueron expresamente denegadas mediante comunicaciones que reiteraban la competencia exclusiva y excluyente que proclama a favor de su autocontrol la CGR, y cuatro (4) permanecen sin respuesta a la fecha de elaboración del presente informe. A continuación, se detalla la secuencia cronológica de las gestiones realizadas y las respuestas recibidas:

A. **Primera etapa: Solicitud inicial de información (marzo - julio 2025)**

El **5 de marzo de 2025**, mediante Oficio n.º 0061-2025-DP/SCTEE, la Defensoría del Pueblo dirigió a la Contraloría General de la República una primera comunicación solicitando información técnica relacionada con el fortalecimiento de los Órganos de Control Institucional. Esta solicitud comprendió once (11) interrogantes específicas sobre criterios de evaluación de eficiencia, elementos para determinar necesidades de fortalecimiento, recursos necesarios (financieros, humanos y tecnológicos), procedimientos para proponer fortalecimientos, indicadores de efectividad,

mecanismos de seguimiento, y desafíos comunes en este proceso. Asimismo, se consultó si entre 2021 y 2024 se habían presentado propuestas de fortalecimiento para los OCI del Poder Judicial y del Ministerio Público.

Esta comunicación inicial obtuvo respuesta cuatro meses después, pues recién el **21 de julio de 2025**, la CGR emitió el Oficio n.º 00062-2025-CG/SGE, mediante el cual estableció su posición institucional respecto a la supervisión defensorial de los OCI. En dicho documento, la Contraloría sostuvo que:

> "(…) los órganos que integran el Sistema Nacional de Control, como son los Órganos de Control Institucional, se rigen por el principio de autonomía funcional y ejercen el control gubernamental de conformidad a las atribuciones, procedimientos y disposiciones establecidas en las normas de control, por cuanto mantienen una relación funcional con la Contraloría General de la República.
>
> En ese sentido, **su desempeño funcional no está condicionado a requerimiento alguno**, sea de la propia entidad sujeta a control, de los funcionarios o servidores públicos que desempeñan función pública en aquellas, de la ciudadanía en general o de cualquier otro organismo o entidad pública o privada, **siendo competencia exclusiva y excluyente de esta Entidad Fiscalizadora Superior, evaluar en el marco de sus competencias y atribuciones, su supervisión, funcionalidad y/o retos pendientes**, con sujeción a los procedimientos y disposiciones establecidas por la Contraloría General de la República, como ente técnico rector del Sistema Nacional de Control." (Énfasis agregado)

Paralelamente, **el 8 de julio de 2025,** la Adjuntía de Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado dirigió el Oficio n.º 0019-2025-DP/ACTEE al jefe del Órgano de Control Institucional del Ministerio Público, mediante el cual se explicaron los alcances de la supervisión defensorial y se solicitó la absolución de la ficha de supervisión diseñada para recabar información relevante. Sin embargo, el OCI del Ministerio Público no brindó respuesta directa a esta solicitud. No obstante, la Contraloría General de la República, en su Oficio n.º 00062-2025-CG/SGE del 21 de julio, hizo referencia expresa a este documento, lo que evidencia que el OCI comunicó o trasladó la información recibida a la CGR, manteniéndose así la postura institucional uniforme del Sistema Nacional de Control.

Un día después, **el 9 de julio de 2025**, se emitió comunicación similar al jefe del Órgano de Control Institucional del Poder Judicial mediante Oficio n.º 0020-2025-DP/ACTEE, explicándose igualmente los alcances de la supervisión y solicitándose la absolución de la respectiva ficha. La respuesta llegó el **25 de julio de 2025** a través del Oficio n.º 000255-2025-CG/OC0279, mediante el cual el OCI del Poder Judicial reiteró textualmente la posición expresada por la CGR en el Oficio n.º 000062-2025-CG/SGE, añadiendo que "el OCI del Poder Judicial se rige por el principio de autonomía funcional" y que "su desempeño funcional" no está "condicionado, limitado o dependiente de los requerimientos a cargo o provenientes de cualquier entidad o Poder del Estado".

B. Segunda etapa: Reiteración y fundamentación jurídica (julio - septiembre 2025)

Ante las respuestas denegatorias recibidas, la Defensoría del Pueblo emprendió una segunda serie de gestiones orientadas a clarificar los alcances de su función supervisora y fundamentar jurídicamente su competencia constitucional. **El 31 de julio de 2025**, mediante Oficio n.º 0024-2025-DP/ACTEE dirigido a la Secretaría General de la CGR, se reiteró la solicitud de colaboración para el desarrollo de la supervisión a los OCI del Poder Judicial y del Ministerio Público. En esta comunicación se precisó de manera expresa que la labor defensorial "no tiene por objeto suplantar, duplicar ni interferir en las funciones que, constitucional y legalmente, corresponden a los órganos del Sistema Nacional de Control, ni emitir juicios sobre el ejercicio del control gubernamental". Se especificó que su finalidad es "visibilizar —desde una perspectiva de derechos— las dificultades o brechas que los OCI pudieran enfrentar en aspectos como logística, personal, infraestructura, soporte institucional u otros factores estructurales" que eventualmente limiten el ejercicio eficaz de sus funciones de control.

La respuesta llegó **el 8 de agosto de 2025**, mediante Oficio n.º 000071-2025-CG/SGE, la Contraloría General de la República reiteró íntegramente lo expresado en su comunicación anterior (Oficio

n.º 00062-2025-CG/SGE), manteniéndose en su posición respecto a la competencia exclusiva y excluyente sobre la evaluación de los OCI.

Ante la posición negativa asumida por la Contraloría General de la República —y replicada por los jefes de las respectivas OCI del Poder Judicial y del Ministerio Público—, esta Adjuntía solicitó a la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Defensoría del Pueblo un análisis jurídico del marco normativo, a fin de determinar si dichas entidades se encontraban realmente fuera del ámbito de nuestra competencia supervisora.

En esa línea, la referida oficina nos remitió el Informe Nº 0523-2025-DP/OGAJ del 22 de agosto de 2025, mediante el cual resaltó el deber de cooperación obliga a todas las autoridades, funcionarios y servidores públicos a colaborar con la Defensoría del Pueblo, lo que incluye brindar la información que solicitemos y permitir las inspecciones o supervisiones que dispongamos, dentro de los límites legales que correspondan. En ese marco, el informe precisa que la Defensoría del Pueblo cuenta con competencia constitucional y legal para supervisar a todas las entidades del Estado, incluso a los organismos autónomos como el Ministerio Público, el Poder Judicial y la Contraloría General de la República. Esta última, como ente rector del Sistema Nacional de Control, define autónomamente los alcances y formas del control gubernamental ejercido por los Órganos de Control Institucional. El informe destaca que, al ejercer sus facultades de supervisión, la Defensoría del Pueblo respeta plenamente la autonomía funcional propia del control gubernamental, lo que implica no interferir ni obstaculizar las funciones de dichas entidades. No obstante, subraya que la Defensoría del Pueblo realiza un tipo de control distinto al tradicional, pues su supervisión busca fortalecer el ejercicio democrático del control estatal y contribuir a la consolidación de una buena administración y un buen gobierno.

Finalmente, se señala que la actuación de todas las entidades públicas —incluidos los organismos autónomos mencionados— impacta en la ciudadanía, razón por la cual la intervención supervisora de la Defensoría del Pueblo se orienta a proteger derechos y mejorar la gestión pública. El informe aclara que esta labor no tiene por finalidad fiscalizar o evaluar las funciones propias del control gubernamental, ni interferir en decisiones, procedimientos o desempeño funcional de dichas entidades.

Es decir, de ello se desprende que no existe motivo jurídico que justifique la negativa de la Contraloría General de la República a permitir la supervisión defensorial de las OCI del Poder Judicial y del Ministerio Público.

Con este respaldo jurídico institucional, el **5 de septiembre de 2025** se remitió el Oficio n.º 1173-2025-DP dirigido directamente al Contralor General de la República, mediante el cual se solicitó que pudiera disponer se brinden las facilidades necesarias para que la Defensoría del Pueblo lleve a cabo la supervisión planteada. Este pedido se sustentó en el ya mencionado **Informe n.º 0523-2025-DP/OGAJ de 22 de agosto de 2025, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Defensoría del Pueblo** el cual desarrolla un análisis exhaustivo del ámbito de competencias de la institución para el ejercicio de su función de supervisión a entidades públicas, incluyendo los Órganos de Control Institucional.

La Contraloría General de la República remitió una respuesta mediante **el Oficio n.º 000002-2026-CG/SGE, de fecha 5 de enero de 2026**. En esta comunicación, la CGR reafirmó que los Órganos de Control Institucional mantienen una dependencia funcional y técnica directa con dicha entidad fiscalizadora, sujetándose estrictamente a sus lineamientos y políticas. No obstante, el documento concluye manifestando la disposición de la Contraloría para establecer las coordinaciones necesarias que permitan prevenir conflictos de competencias y funciones, con el fin de garantizar el cumplimiento de los roles constitucionales de ambas instituciones en un marco de eficiencia y transparencia.

Ahora bien, en la respuesta remitida por la Secretaría General de la Contraloría General de la República (Oficio N.º 000062-2025-CG/SGE, anexo), se hizo referencia a la Ley N.º 30742[4] y a las

4 Ley N.º 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, publicada el 27 de marzo de 2018.

disposiciones sobre el proceso de incorporación progresiva de los Órganos de Control Institucional (OCI). El documento señala que los OCI del Poder Judicial (PJ) y del Ministerio Público (MP) fueron incorporados a la Contraloría mediante Resolución de Contraloría n.º 079-2021-CG de fecha 10 de marzo de 2021.

Conforme a las reglas de cumplimiento obligatorio previstas en el numeral 7.5 de la Directiva n.º 012-2023-CG/GMPL, durante el proceso de incorporación y después de culminado el mismo, las entidades mantienen la responsabilidad de garantizar los recursos logísticos, humanos y operativos necesarios para el funcionamiento de los OCI, incluyendo infraestructura, bienes, servicios (local, material de oficina, equipos, servicios de limpieza y vigilancia) y personal técnico-administrativo.

Una vez que el OCI se ha incorporado a la Contraloría, corresponde a esta última encargarse de la dotación de personal específicamente para las posiciones de jefatura y personal auditor, mientras que las demás obligaciones de implementación y recursos continúan a cargo de la entidad.

Esta situación motivó a que esta adjuntía, de manera paralela a los requerimientos de la supervisión referida, remitiera con fecha **17 de septiembre de 2025,** dos nuevas comunicaciones a los jefes de las OCI del Poder Judicial y del Ministerio Público mediante los Oficios n.º 0030-2025-DP/ACTEE y n.º 0031-2025-DP/ACTEE, respectivamente, solicitándoles información específica sobre el proceso de incorporación de los OCI a la estructura de la CGR, incluyendo: (i) la etapa en que se encontraba actualmente el proceso de incorporación; (ii) el conocimiento sobre transferencias financieras efectuadas a la Contraloría, incluyendo montos, categoría de gasto y año de realización; y (iii) si la entidad ha cubierto de manera satisfactoria los requerimientos materiales, de personal, infraestructura y recursos logísticos necesarios para la operatividad del OCI.

El OCI del Poder Judicial respondió el 3 de octubre de 2025 mediante Oficio n.º 000335-2025-CG/OC0279, reiterando nuevamente lo expresado en su comunicación anterior (Oficio n.º 000255-2025-CG/OC0279) respecto a su autonomía funcional y la competencia exclusiva de la CGR. Por su parte, el OCI del Ministerio Público no ha brindado respuesta a esta segunda solicitud hasta la fecha.

C. Tercera etapa: Gestiones complementarias ante las entidades (agosto - octubre 2025)

Ante la imposibilidad de obtener colaboración directa de la CGR y de los OCI, la Defensoría del Pueblo implementó una estrategia complementaria consistente en solicitar información directamente a las entidades sujetas a control —Poder Judicial y Ministerio Público— en aquellos aspectos que obran en su propio acervo documentario. Esta estrategia se fundamentó en que, conforme a la Ley n.º 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control,[5] y la Directiva n.º 012-2023-CG/GMPL,[6] las entidades sujetas a control conservan la

5 La Ley n.º 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, señala:
"PRIMERA. Transitoriedad del funcionamiento de los OCI en relación con su incorporación a la Contraloría General de la República
Durante el proceso de incorporación progresiva establecido en la tercera disposición complementaria final de la presente ley, **las entidades** del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales **mantienen vigente** su estructura orgánica así como el ejercicio de las funciones de los órganos de control institucional, **las obligaciones que les corresponden y la asignación de personal y recursos logísticos necesarios para garantizar el normal desempeño de las funciones de los servidores de los órganos de control institucional de la entidad, en particular lo referido a medios informáticos, mobiliario, etc**.
El cumplimiento de esta obligación se realiza con cargo al presupuesto institucional de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales." **Énfasis agregado**

6 En el caso del Poder Judicial, su OCI fue incorporado a la Contraloría mediante la Resolución de Contraloría N.º 079-2021-CG. Inicialmente, la Directiva N.º 011-2018-CG/GPL reguló este proceso, estableciendo la responsabilidad de las entidades en la provisión de recursos indispensables para el adecuado funcionamiento de los OCI.
Actualmente, la Directiva N.º 012-2023-CG/GMPL, "Incorporación de los órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República", aprobada por Resolución de Contraloría n.º 349-2023-CG, disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5226740/Directiva%20012-2023-CG/GMPL.pdf?v=1696437189, refuerza estas obligaciones y fija reglas de cumplimiento obligatorio tanto para la Contraloría como para las entidades. En particular, establece que la entidad debe cubrir los costos de los bienes y servicios que requiera el OCI, tanto durante como después de su incorporación, garantizar la provisión de los medios materiales necesarios para la ejecución de funciones de control y garantizar la continuidad operativa del OCI mediante la asignación del personal técnico-administrativo indispensable que resulte necesario, durante el proceso de incorporación y después de culminado el mismo inclusive.

responsabilidad de proveer los recursos indispensables para el adecuado funcionamiento de sus respectivos OCI, tales como personal técnico-administrativo, mobiliario y medios informáticos, mientras no culminara el proceso de transferencia de las OCI a la CGR.

El 25 de agosto de 2025, mediante Oficio n.º 0026-2025-DP/ACTEE, se solicitó a la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia de la República que absolviera la ficha de supervisión únicamente en los extremos relacionados con la información que obra en el acervo documentario del Poder Judicial sobre su Órgano de Control Institucional. Esta solicitud fue **reiterada el 17 de septiembre de 2025** a través del Oficio n.º 0032-2025-DP/ACTEE, ante la ausencia de respuesta inicial.

La Secretaría General de la Corte Suprema respondió finalmente el **3 de octubre de 2025 mediante Oficio n.º 003883-2025-SG-CS-PJ,** haciendo referencia al Oficio n.º 006244-2025-GRH-GG-PJ de la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial. En dicha comunicación, la entidad informó que se efectuaron las coordinaciones con su Órgano de Control Institucional, quien precisó nuevamente que los órganos del Sistema Nacional de Control se rigen por el principio de autonomía funcional y mantienen una relación funcional exclusiva con la Contraloría General de la República. Esta postura fue ratificada el 6 de octubre de 2025 con el Oficio n.º 003919-2025-SG-CS-PJ, mediante el cual se remitió el Oficio n.º 000334-2025-CG/OC0279 de la Jefatura del OCI del Poder Judicial, reiterando que la evaluación de su desempeño es competencia exclusiva y excluyente de la Contraloría General de la República.

Ante esta respuesta, **el 14 de octubre de 2025** se emitió el Oficio n.º 0041-2025-DP/ACTEE, mediante el cual la Adjuntía de Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado insistió en que se absuelva la ficha de supervisión únicamente con la información que obra en el acervo documentario institucional del Poder Judicial. A la fecha, esta comunicación permanece sin respuesta.

Respecto al Ministerio Público, el 25 de agosto de 2025 se dirigió el **Oficio n.º 0027-2025-DP/ACTEE** a su Gerencia General, solicitándose absolver la ficha de supervisión con la información que obra en el acervo documentario de la entidad sobre su Órgano de Control Institucional. En atención a ello, el 29 de agosto de 2025, mediante el Oficio n.º 01583-2025-MP-FN-GG, el Ministerio Público solicitó una prórroga de plazo para la entrega de la información, fundamentada en la necesidad de coordinar con diversas unidades organizativas debido a la alta carga laboral. Esta gestión fue complementada el 26 de septiembre de 2025 con el **Oficio n.º 0038-2025-DP/ALCCTEE**, mediante el cual se solicitó una reunión presencial para exponer directamente los alcances de la supervisión defensorial y establecer un espacio de diálogo institucional.

A diferencia del Poder Judicial, el Ministerio Público brindó una respuesta favorable y progresiva. El 6 de octubre de 2025, mediante el **Oficio n.º 001833-2025-MP-FN-GG**, la entidad atendió el requerimiento de información remitiendo datos consolidados de las Oficinas Generales de Finanzas e Inversiones. Esta colaboración culminó el 9 de octubre de 2025 con el **Oficio n.º 001858-2025-MP-FN-GG**, a través del cual la Gerencia General completó la ficha de supervisión con la información técnica proporcionada por la Oficina General de Logística. Estas respuestas representan la única gestión exitosa del total de comunicaciones emitidas, evidenciando un cumplimiento efectivo del deber de cooperación institucional en el marco de la presente supervisión.

Finalmente, el 26 de septiembre de 2025, mediante Oficio n.º 0039-2025-DP/ALCCTEE, se solicitó a la Secretaría General de la Contraloría General de la República la programación de una reunión presencial que permitiera exponer los alcances de la supervisión defensorial, con el objetivo de establecer un espacio de diálogo directo que facilitara las condiciones necesarias para su ejecución y clarificara cualquier malentendido sobre su naturaleza y finalidad. A la fecha de elaboración del presente informe no se ha recibido respuesta alguna.

D. **Balance de las gestiones realizadas**

El análisis de la cronología expuesta evidencia un patrón sistemático de negativas y ausencia de respuestas que ha limitado significativamente el ejercicio de la función supervisora defensorial. De las trece (13) comunicaciones formales emitidas entre marzo y octubre de 2025, solo el Ministerio Público brindó colaboración efectiva, mientras que la Contraloría General de la República y el

Órgano de Control Institucional del Poder Judicial mantuvieron una posición institucional uniforme basada en la interpretación de que cualquier forma de supervisión sobre los OCI constituye una intromisión en su autonomía funcional y en las competencias exclusivas del Sistema Nacional de Control.

Esta situación contrasta con la naturaleza y finalidad de la supervisión defensorial, la cual —como se ha reiterado en todas las comunicaciones— no busca evaluar el ejercicio del control gubernamental ni emitir pronunciamientos sobre la labor fiscalizadora de los OCI, sino identificar condiciones estructurales que puedan estar limitando su operatividad efectiva. La imposibilidad de acceder a información básica sobre recursos, infraestructura, personal y condiciones logísticas ha impedido llevar a cabo una supervisión integral orientada al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de los servicios estatales en beneficio de la ciudadanía.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de los documentos emitidos:[7]

7 En el siguiente enlace se ubican los documentos emitidos, así como las respuestas institucionales obtenidas en el marco de la supervisión defensorial a las OCI del Poder Judicial y Ministerio Público: https://drive.google.com/drive/folders/1UjVSAa9VJ1_NEgV5bZk9GL-XUcWzNurd?usp=drive_link

A. **Gestiones ante la Contraloría General de la República**

	Pedido DP				Respuesta	
N.°	**Oficio**	**Fecha**	**Dirigido a**	**Gestión DP**	**Tipo de Respuesta**	**Detalle**
1	Oficio n.° 0061- 2025-DP/SCTEE	05.03.25	Subgerencia de Control del Sector Justicia	Solicitud de información técnica sobre criterios de fortalecimiento y evaluación a los OCI.	Denegatoria	Mediante Oficio n.° 00062-2025-CG/SGE (21.07.25), se argumentó competencia "exclusiva y excluyente" de la CGR para la evaluación.
2	Oficio n.° 0019-2025-DP/ACTEE	08.07.25	OCI MP	Solicita absolución de la ficha de supervisión de la DP.	Denegatoria	El OCI del Ministerio Público no brindó respuesta directa a nuestra solicitud; sin embargo, la Contraloría General de la República, en su Oficio n.° 00062-2025-CG/SGE, hizo referencia al documento que le fuera dirigido a dicho OCI (Oficio n.° 0019-2025-DP/ACTEE).
3	Oficio n.° 0020-2025-DP/ACTEE	09.07.25	OCI PJ	Solicita absolución de la ficha de supervisión de la DP.	Denegatoria	Mediante Oficio n.° 000255-2025-CG/OC0279 de 25.07.25, el OCI del PJ, reitera lo señalado por la CGR en el Oficio n.° 000062-2025-CG/SGE.
4	Oficio n.° 0024-2025-DP/ACTEE	31.07.25	Secretaría General	Reiteración de colaboración, aclarando alcances no injerencistas de la supervisión defensorial.	Denegatoria	Mediante Oficio n.° 000071-2025-CG/SGE de 08.08-25., la CGR reitera lo expresado en el Oficio n.° 00062-2025-CG/SGE.
5	Oficio n.° 1173-2025-DP	05.09.25	CGR	Traslada el Informe n.° 0523-2025-DP/OGAJ de 22.08.25	Denegatoria	Mediante Oficio n.° 000002-2026-CG/SGE (05.01.26), reafirmó la dependencia exclusiva a la CGR, pero manifestó disposición a coordinar para prevenir conflictos de competencia.
6	Oficio n.° 0030-2025-DP/ACTEE	17.09.25	OCI PJ	Solicita información sobre la situación actualizada del proceso de incorporación del OCI del PJ a la CGR	Denegatoria	Mediante Oficio n.° 000335-2025-CG/OC0279, el OCI del PJ reitera lo expresado en el Oficio n.° 000255-2025-CG/OC0279.
7	Oficio n.° 0031-2025-DP/ACTEE	17.09.25	OCI MP	Solicita información sobre la situación actualizada del proceso de incorporación del OCI del MP a la CGR	Sin respuesta	-
8	Oficio n.° 0039-2025-DP/ALCCTEE	26.09.25	SG CGR	Solicita reunión institucional Solicitud de reunión técnica para explicar el marco de competencia de la Defensoría del Pueblo.	Sin respuesta	A la fecha de evaluación, no existió confirmación ni programación de la reunión.

B. **Gestiones ante el Poder Judicial**

	Pedido DP				Respuesta	
N.°	**Oficio**	**Fecha**	**Dirigido a**	**Gestión DP**	**Tipo de Respuesta**	**Detalle**
9	Oficio n.° 0026-2025-DP/ACTEE	25.08.25	Secretaría General de la Corte Suprema	Solicitud de información de gestión para completar ficha de supervisión del OCI.	Sin respuesta	Dio lugar a reiteraciones ante la falta de respuesta inicial.
10	Oficio n.° 0032-2025-DP/ACTEE	17.09.25	Secretaría General de la Corte Suprema	Reiteración de la solicitud de registro de información en la ficha de supervisión (Ref: Of. 0026).	Denegatoria	La Corte Suprema respondió el 03.10.25 (Oficio n.° 003883-2025-SG-CS-PJ) amparándose en la autonomía de la CGR.
11	Oficio n.° 0041-2025-DP/ACTEE	14.10.25	Secretaría General de la Corte Suprema	Insistencia para absolver la ficha únicamente con el acervo documentario propio del PJ (Ref: Of. 003883).	Sin respuesta	A la fecha de evaluación, esta última comunicación permanece sin ser atendida.

C. **Gestiones ante el Ministerio Público**

	Pedido DP				Respuesta	
N.°	**Oficio**	**Fecha**	**Dirigido a**	**Gestión DP**	**Tipo de Respuesta**	**Detalle**
12	Oficio n.° 0027-2025-DP/ACTEE	25.08.25	Secretaría General del Ministerio Público	Solicitud de registro de información de gestión en la ficha de supervisión al OCI de la entidad.	Favorable (En etapas)	El 29.08.25, el MP solicitó prórroga por alta carga laboral (Oficio N° 01583-2025-MP-FN-GG).
13	Oficio n.° 0028-2025-DP/ACTEE	25.08.25	Gerencia General del MP	Respuesta de la Defensoría concediendo la ampliación de plazo solicitada por el MP.	Favorable	El MP remitió información consolidada de Inversiones y Finanzas el 06.10.2025 (Oficio N° 001833-2025-MP-FN-GG). El MP remitió la ficha de supervisión con datos técnicos de Logística el 09.10.2025 (Oficio N° 001858-2025-MP-FN-GG).

1.3.1.2. Supervisión a las Unidades de Organización que ejercen la Función de Integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público

El 2 de julio de 2025, la Adjuntía de Lucha contra la Corrupción, Transparencia y Eficiencia del Estado remitió un oficio a la Secretaría de Atención al Ciudadano y Trámite Documental del Poder Judicial —cuya funcionaria responsable conduce la Unidad de Integridad del Poder Judicial— comunicando el inicio de la supervisión a la Unidad de Organización que ejerce la Función de Integridad. En dicho oficio se estableció como fecha límite para el envío de la información el **18 de julio de 2025.** En atención a ello, el 16 de julio de 2025, la Unidad de Integridad del Poder Judicial registró la información solicitada dentro del plazo previsto.

Entre julio y septiembre de 2025, la Defensoría del Pueblo efectuó dos (02) comunicaciones formales dirigidas a la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio Público con el fin de recabar la información técnica necesaria para supervisar a las Unidades de Organización que ejercen la Función de Integridad en el Poder Judicial y en el Ministerio Público. No obstante, debido a dilaciones administrativas, el proceso de recolección de información —inicialmente programado hasta el 18 de julio— no pudo culminarse sino hasta el **4 de noviembre de 2025**, fecha en la que la Oficina de Integridad del Ministerio Público remitió la información requerida tras completar las gestiones internas correspondientes.

La razón del retardo incurrido fue que el 16 de julio de 2025, mediante comunicación verbal, la Oficina de Integridad del Ministerio Público informó que requería la autorización expresa de la Fiscalía de la Nación para que se ejecutara la supervisión, solicitando que el oficio fuese elevado a dicha instancia a fin de obtener las autorizaciones pertinentes. En ese contexto, esta Adjuntía gestionó la emisión de un oficio dirigido a la Fiscalía de la Nación para formalizar el inicio de la supervisión. Asimismo, se remitió el oficio reiterativo n.º 0033-2025-DP-ACTEE, con fecha **17 de septiembre de 2025**, estableciendo un nuevo periodo de supervisión, cuyo plazo máximo fue fijado para el 26 de septiembre. En dicho oficio se reiteró, además, la obligación legal de cooperación con la Defensoría del Pueblo y la necesidad de adoptar las acciones internas que garantizaran el cumplimiento de dicha obligación.

En respuesta, el Ministerio Público informó, con fecha 26 de septiembre, que el oficio había sido formalmente recibido y derivado al despacho de la Fiscalía de la Nación para su evaluación y aprobación. Finalmente, el **4 de noviembre de 2025,** la Oficina de Integridad del Ministerio Público remitió la información solicitada mediante el formulario virtual correspondiente.

CAPÍTULO 2:

Marco teórico y normativa

2.1. Contraloría General de la República y los Órganos de Control Institucional: Marco Normativo y rol en el marco de la lucha contra la corrupción.

La Contraloría General de la República cumple un papel sustancial ejerciendo control sobre el manejo de los recursos en el sector público. De acuerdo con la Constitución Política del Perú, este órgano constitucionalmente autónomo es el encargado de supervisar la legalidad en la ejecución del presupuesto público, de las operaciones de la deuda pública y, en síntesis, de vigilar la gestión eficiente de los recursos y bienes del Estado.[8] En esa línea, la Contraloría se ha desarrollado con miras a su fortalecimiento, transcurriendo por un proceso de consolidación de sus capacidades y, recientemente, de reforma institucional.[9]

De acuerdo con la Constitución Política de 1993, la Contraloría General de la República es una entidad autónoma y con personalidad jurídica propia. En 2002 se promulgó la Ley n.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, cuyo propósito sería el de garantizar el ejercicio adecuado, oportuno y efectivo del control gubernamental, con el fin de prevenir y verificar la correcta, eficiente y transparente utilización y gestión de los recursos y bienes del Estado (Contraloría, 2013), a partir de la ejecución de controles previos, simultáneos y posteriores.[10]

El control gubernamental en el Perú se estructura bajo dos criterios fundamentales establecidos en la Ley n.º 27785: en función de quién lo ejerce (interno y externo) y según el momento de su ejecución (previo, simultáneo y posterior). Esta distinción es necesaria para comprender la dinámica de fiscalización y gestión pública.

El control interno comprende las acciones de supervisión previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la propia entidad sujeta a control. Su ejercicio es responsabilidad del Titular de la entidad, así como de sus funcionarios y servidores públicos. Este tipo de control se basaría en el autocontrol y la autoevaluación constante, integrados en los procesos, actividades y tareas diarias. Su objetivo principal es garantizar que la gestión de los recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente, permitiendo asegurar el cumplimiento de lo planificado y el logro de los objetivos institucionales antes de que intervenga el control externo.[11]

Por su parte, el control externo es aquel ejercido por la Contraloría General de la República (CGR), los Órganos de Control Institucional (OCI) y las Sociedades de Auditoría (SOA) designadas. Este se clasifica según la oportunidad en que se realiza en tres modalidades diferenciadas:[12]

---

8 Artículo 82, Constitución Política del Perú. Visto en: https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678

9 La reforma del control gubernamental, implementada en el periodo entre 2017-2024, fue un proceso estructural originado en un contexto de arraigada crisis institucional en la Contraloría. La mejora de la gestión por resultados, la generación de valor público y el fomento de una cultura de prevención sobre la sanción, fueron los principales objetivos de esta reforma. En esa línea, la Contraloría formuló un paquete de medidas para enfrentar problemas como el bajo nivel de cobertura de control, la baja efectividad de los productos del control bajo un enfoque punitivo y los escasos mecanismos de transparencia sobre los resultados del control gubernamental. No obstante, tras realizar un balance de los resultados de la reforma, se considera que aún existen desafíos por superar, ya sea en la construcción de alianzas entre el control político, gubernamental y social, así como la necesidad de descentralizar la gestión administrativa institucional a nivel de macro regiones para una mayor eficiencia en la gestión de recursos (CGR, 2021; CGR, 2024).

10 Art. 8 de la Ley n.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

11 Artículo 7 y Artículo 8, Ley n.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Visto en: https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H829340

12 Artículo 7 y Artículo 8, Ley n.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. Visto en: https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H829340

1. Control Previo: Tiene carácter excepcional y se efectuaría antes de que se ejecute una operación. Se limita a casos específicos por ley, como la autorización de prestaciones adicionales de obra que superen los porcentajes establecidos o el endeudamiento público.

2. Control Simultáneo: Se desarrolla durante la ejecución del proceso en curso, con el propósito de alertar tempranamente sobre riesgos para que la entidad adopte medidas correctivas sin detener la gestión.

3. Control Posterior: Se realiza una vez culminados los actos o procesos. Se orienta a evaluar los resultados y el cumplimiento normativo, con la facultad de identificar responsabilidades administrativas, civiles o penales (ejercido principalmente por la CGR y las SOA).

En coherencia con este marco, y fortaleciendo el control simultáneo, a partir del año 2017 se habría implementado el control concurrente. Esta modalidad se distingue por realizar un acompañamiento sistemático y multidisciplinario a través de "hitos de control" en momentos clave del proceso. A diferencia de una revisión puntual, su finalidad es evaluar el proceso en marcha para comunicar oportunamente situaciones adversas que pongan en riesgo el resultado, permitiendo a los gestores asegurar la correcta ejecución de inversiones y contrataciones de bienes y servicios.[13]

El OCI ocupa una posición estratégica al ejecutar el control gubernamental desde el interior de las entidades públicas, actuando como el brazo descentralizado del Sistema Nacional de Control (SNC). Conforme a la Directiva n.° 020-2020-CG/NORM, el OCI actúa con total autonomía respecto de la administración de la entidad, siendo sancionable cualquier tipo de interferencia en su labor.[14]

El jefe y el personal del OCI mantendrían una relación funcional directa con la Contraloría, sujetándose a su normativa. Es responsabilidad de la CGR asignar los recursos para su operatividad. El jefe del OCI debería mantener una coordinación permanente con el Titular de la entidad. Esto abarca acciones vinculadas a la implementación del Sistema de Control Interno, el seguimiento de acciones preventivas y correctivas derivadas de los informes de control, y la atención de requerimientos logísticos o de infraestructura necesarios para la capacidad operativa del órgano.

2.1.1. El Órgano de Control Institucional (OCI) incorporado en el Poder Judicial y el Ministerio Público

El proceso de incorporación del Órgano de Control Institucional de las entidades a la Contraloría habría iniciado en el marco de la Ley n.° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control,[15] a fin de asegurar la independencia funcional del OCI en los distintos niveles de gobierno y optimizar sus capacidades para brindar un mejor servicio de control gubernamental. En resumen, este proceso implica traspasar la dependencia presupuestal del OCI, que antes residía en la entidad sometida a control, a la Contraloría.

De acuerdo con la Directiva n.° 012-2023-CG/GMPL,[16] un OCI incorporado sería aquel que ha

13 Contraloría General de la República (2021). *La reforma del control gubernamental en el Perú: Balance al trienio de su implementación*. Visto en: https://doc.contraloria.gob.pe/prensa/libros/LA_REFORMA_DEL_CONTROL_GUBERNAMENTAL.pdf

14 Directiva n.° 020-2020-CG/NORM, Directiva de los Órganos de Control Institucional, aprobada con Resolución de Contraloría n.° 392-2020-CG. Visto en: https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/3655979-020-2020-cg-norm

15 Ley n.° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control.

16 La Directiva n.° 012-2023-CG/GMPL señala que la Subgerencia de Planeamiento, Presupuesto y Programación de Inversiones de la Contraloría General de la República es el responsable técnico del proceso de incorporación. Este proceso consta de cinco etapas:
i) Etapa 1: Comunicación y coordinación, etapa en la cual la Contraloría emite una Resolución que aprueba el inicio de la incorporación y se coordina con la Alta Dirección de la entidad sobre los beneficios de este proceso;
ii) Etapa 2: Diagnóstico situacional, en esta se realiza el diagnóstico del OCI a nivel de recursos humanos, logísticos, de infraestructura y documentación recibida;
iii) Etapa 3: Identificación de los costos para la incorporación, en donde se identifican los gastos por la ejecución de los servicios de control del OCI durante el año anterior al inicio del proceso de incorporación;
iv) Etapa 4: Transferencias financieras, etapa en la que las entidades ejecutan la transferencia financiera de

formalizado su incorporación efectiva a la Contraloría mediante una resolución de esta entidad. Sin embargo, no todas las entidades que han iniciado el proceso de incorporación han concluido con la última etapa de formalización, por lo que, en algunos casos, el OCI seguiría bajo la dependencia de la entidad sobre la que ejerce control y a la que debe auditar. No obstante, como establece la Ley n.º 30742[17] concordante con dicha directiva , siguen siendo obligaciones del titular de la entidad proporcionar personal, infraestructura, recursos logísticos, equipos informáticos y otros materiales para el OCI.[18]

En aplicación de las disposiciones antes mencionadas, a través de la Resolución n.º 079-2021-CG,[19] se formalizó la incorporación de diversos Órganos de Control Institucional a la Contraloría, entre ellos los correspondientes tanto al Poder Judicial como al Ministerio Público que iniciaron el proceso de incorporación de su OCI a la Contraloría desde el 31 de marzo de 2021, junto a otros veintisiete OCI. De ese modo, en ambos casos, el órgano de control figura en sus respectivas estructuras organizativas y organigramas, precisando que se encuentran bajo la dependencia funcional y administrativa de la Contraloría.

2.2. Secretaría de Integridad Pública y Oficina de Integridad Institucional: Marco normativo y rol en el marco de la lucha contra la corrupción.

El enfoque de integridad pública constituye una estrategia esencial para prevenir la corrupción, al promover que las instituciones del Estado actúen conforme a valores, principios y normas que resguarden el interés general y el uso adecuado de los recursos públicos. Desde esta perspectiva, la integridad no se limita al cumplimiento legal, sino que orienta el comportamiento ético de la

acuerdo con el monto previamente identificado por la Contraloría;
v) Etapa 5: Formalización de la incorporación del OCI a la CGR, etapa en la cual la entidad que realizó la transferencia suscribe el "Acta Formal de Incorporación" suscrito por el/la titular de la entidad y el/la Gerente/a Regional de Control o Subgerente/a de Control del Sector, según corresponda. Finalmente, la Contraloría emite y publica una Resolución de Contraloría en el portal del Estado peruano.
Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5226740/Directiva%20012-2023-CG/GMPL.pdf?v=1696437189

17 La Ley n.º 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, señala:
"PRIMERA. Transitoriedad del funcionamiento de los OCI en relación con su incorporación a la Contraloría General de la República
Durante el proceso de incorporación progresiva establecido en la tercera disposición complementaria final de la presente ley, las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales **mantienen vigente** su estructura orgánica así como el ejercicio de las funciones de los órganos de control institucional, **las obligaciones que les corresponden y la asignación de personal y recursos logísticos necesarios para garantizar el normal desempeño de las funciones de los servidores de los órganos de control institucional de la entidad, en particular lo referido a medios informáticos, mobiliario, etc**.
El cumplimiento de esta obligación se realiza con cargo al presupuesto institucional de las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales." Énfasis agregado

18 La Directiva n.º 012-2018-CG/GPL, Directiva para la implementación de la incorporación de los órganos de control institucional a la Contraloría General de la República, disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5226740/Directiva%20012-2023-CG/GMPL.pdf?v=1696437189, señala:
"7.5 Del funcionamiento del OCI durante el proceso de incorporación
Para garantizar el funcionamiento del OCI durante el proceso de incorporación, la entidad pública y la CGR observan las siguientes reglas de cumplimiento obligatorio, bajo responsabilidad:
"a) El OCI de la entidad incorporado a la CGR debe seguir siendo una unidad orgánica de dicha entidad (…)
c) En el marco del artículo 19 de la Ley n.º 27785, el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley n.º 31358, y el literal b) del numeral 6.3 de la Directiva n.º 020-2020-CG/NORM "Directiva de los Órganos de Control Institucional"(…) el titular de la entidad pública y la CGR, a través del órgano o unidad orgánica competente, garantizan los recursos logísticos y humanos del OCI conforme a lo siguiente:
c.1) Durante el proceso de incorporación y después de culminado el mismo, inclusive, la entidad pública tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios para la ejecución del control, entendiéndose así que se continuará sufragando los costos correspondientes a los bienes y servicios del OCI, dentro de lo que se incluye local, material de oficina, maquinaria y equipos, servicio de limpieza y vigilancia y en general todos los gastos necesarios para asegurar su operatividad (…)
c.2) Durante el proceso de incorporación y después de culminado el mismo, inclusive, la entidad pública garantiza la continuidad del funcionamiento del OCI a través de la dotación del personal técnico administrativo que resulte necesario; sin perjuicio de que, por interés institucional, la CGR también fortalezca al OCI con la dotación de personal técnico administrativo." Énfasis agregado.

19 Resolución n.º 079-2021-CG. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1751798/RC_079-2021-CG.pdf.pdf?v=1616520994

función pública y fortalece la confianza ciudadana.[20] [21]

La OCDE ha destacado que la integridad debe abordar las causas estructurales que permiten conductas irregulares, complementando los enfoques tradicionales basados exclusivamente en sanciones y normas. Este marco incorpora la gestión de riesgos, el comportamiento organizacional y la consolidación de una cultura institucional ética.

En el Perú, la adopción del enfoque de integridad se habría consolidado a partir de 2017 con la formulación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018–2021. Estos instrumentos incorporaron las recomendaciones de la OCDE, orientadas a fortalecer la articulación interinstitucional, establecer reglas claras sobre ética pública y conflictos de interés, y robustecer el régimen disciplinario y los mecanismos de cooperación en el sistema de justicia penal.[22]

Un hito clave para su implementación es el Modelo de Integridad, definido por la Directiva n.° 001-2024-PCM-SIP[23] como el conjunto de lineamientos que permitirían fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción. Esta herramienta para prevenir y enfrentar la corrupción se compone de nueve elementos. Entre ellos destaca el de Gestión de Riesgos que comprometen la integridad pública, el cual constituye la estrategia preventiva central. Su finalidad es reconocer qué procesos dentro de una entidad presentan mayor exposición a riesgos de corrupción o faltas funcionales y, con base en ese diagnóstico, definir medidas de control que permitan reducir o neutralizar dichos riesgos.



Fuente: Componentes del Modelo de Integridad en el Perú - SIP-PCM. Elaborado por la Defensoría del Pueblo

20 OCDE (2017). Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública. Visto en: https://www.gob.pe/institucion/embajada-del-peru-en-francia/informes-publicaciones/1366948-recomendacion-del-consejo-de-la-ocde-sobre-integridad-publica

21 SIP (2021). Integridad Pública. Guía de conceptos y aplicaciones. Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040498/Integridad%20p%C3%BAblica_gu%C3%ADa%20de%20conceptos%20y%20aplicaciones.pdf.pdf?v=1627344023

22 El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción (2018–2021) operativiza las acciones de los trece objetivos de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y cuenta con dos líneas estratégicas: fortalecer las medidas anticorrupción en los gobiernos subnacionales y promover una actuación preventiva en el Estado. Asimismo, cuenta con un inventario de 69 acciones en base a los tres ejes de la Política Nacional. La Política, con vigencia hasta el año 2021, se encuentra en proceso de actualización.

23 Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública". Visto en: https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/5288402-001-2024-pcm-sip

La puesta en marcha de estos componentes se canalizaría a través de las Oficinas de Integridad Institucional, responsables de implementar el Modelo en coordinación con la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros.[24] Esta última conduce, evalúa y supervisa la política nacional, y ha desarrollado herramientas de medición que permiten evaluar la capacidad preventiva de las entidades según su grado de cumplimiento del Modelo de Integridad.[25]

2.2.1. Implementación de la Oficina de Integridad en el Poder Judicial y el Ministerio Público

Respecto a la implementación de una Oficina de Integridad en el Poder Judicial, la Secretaría de Integridad Pública estableció lineamientos específicos sobre su creación, funciones y articulación. La Directiva n.º 001-2024-PCM-SIP señala que la unidad encargada de la función de integridad debería ubicarse dentro del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, el cual debe coordinar y articular esfuerzos con las Cortes Superiores de Justicia y sus entidades asociadas a nivel nacional, con el objetivo de promover la integración de la función de integridad y la implementación del modelo correspondiente.[26]

No obstante, la creación de una Unidad de Integridad en el Poder Judicial se ha caracterizado por ser un proceso gradual. En principio, frente a la crisis estructural del Poder Judicial, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República aprobó el "Plan de Cambios Urgentes para el Poder Judicial" que incluyó cambios en la organización del gobierno judicial.[27] En ese marco, mediante Resolución Administrativa n.º 279-2018-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó la realización de un estudio de viabilidad para la implementación del "Sistema de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el Poder Judicial" a partir del cual se publicó el Informe n.º 01-2018-LMZCH-GA-P-PJ y en el primer anexo incorporó el "Proyecto de Plan Nacional del Poder Judicial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 12.2018 -12.2021".[28]

De ese modo, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial conformó la Comisión de Integridad Judicial, creada mediante Resolución Administrativa n.º 335-2018-CE-PJ,[29] el 19 de diciembre de 2018, misma resolución que aprueba el Plan Nacional del Poder Judicial de Integridad y Lucha contra la Corrupción 12.2018 - 12.2021, prorrogado hasta el año 2023. Esta Comisión estaría conformada por dos jueces supremos, el Gerente General del Poder Judicial y el secretario/a técnico de integridad judicial hasta la creación de una Oficina de Integridad. En el año 2024, se crea finalmente la Unidad de Integridad del Poder Judicial a partir de la incorporación de los artículos 40 y 41 en el Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial.[30]

Ahora bien, en el caso del Ministerio Público, de acuerdo con la Resolución de la Fiscalía de la Nación n.º 1076-2020-MP-FN,[31] de fecha 1 de octubre de 2020, se creó la Oficina de Integridad Institucional como unidad orgánica dependiente del Despacho de la Fiscalía de la Nación, la cual modifica el

24 Numeral 6.1, Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

25 De acuerdo con la SIP, el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), es la herramienta que mide el grado de alineamiento de las entidades públicas con el estándar de integridad, a partir del cumplimiento de los componentes y subcomponentes del Modelo de Integridad. Permite identificar brechas, avances y oportunidades de mejora en la capacidad preventiva institucional.
El índice evalúa las cinco etapas del estándar de integridad en una escala de 0 a 1, donde 0 indica la inexistencia de mecanismos preventivos y 1 representa un nivel óptimo de implementación. El puntaje máximo esperado para las entidades es de 5 puntos. La Secretaría de Integridad Pública de la PCM aplica el ICP semestralmente. Visto en: https://www.gob.pe/46242-indice-de-capacidad-preventiva-frente-a-la-corrupcion-icp

26 Numeral 8.3.1.3, Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

27 Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Plan de cambios urgentes para el Poder Judicial. Visto en: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Plan-de-cambios-Poder-Judicial-Legis.pe_.pdf

28 Resolución Administrativa n.º 279-2018-CE-PJ. Visto en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/445a3b804ce719378b14ebe93f7fa794/RA-279-2018-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=445a3b804ce719378b14ebe93f7fa794

29 Resolución Administrativa n.º 335-2018-CE-PJ. Visto en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0b34e5004ce9dbde9e7affe93f7fa794/RA-335-2018-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0b34e5004ce9dbde9e7affe93f7fa794

30 Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa n.º 341-2023-CE-PJ. Visto en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74ca01004c991eb78311b7dd50fa768f/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000341-2023-CE.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74ca01004c991eb78311b7dd50fa768f

31 Resolución de la Fiscalía de la Nación n.º 1076-2020-MP-FN. Visto en: https://www.gob.pe/institucion/mpfn/normas-legales/3196853-1076-2020-mp-fn

Reglamento de Organización y Funciones (ROF) 2018,[32] aprobado por la Resolución de Fiscalía de la Nación n.º 3893-2018-MP-FN y modificatorias, así como el Organigrama del Ministerio Público.

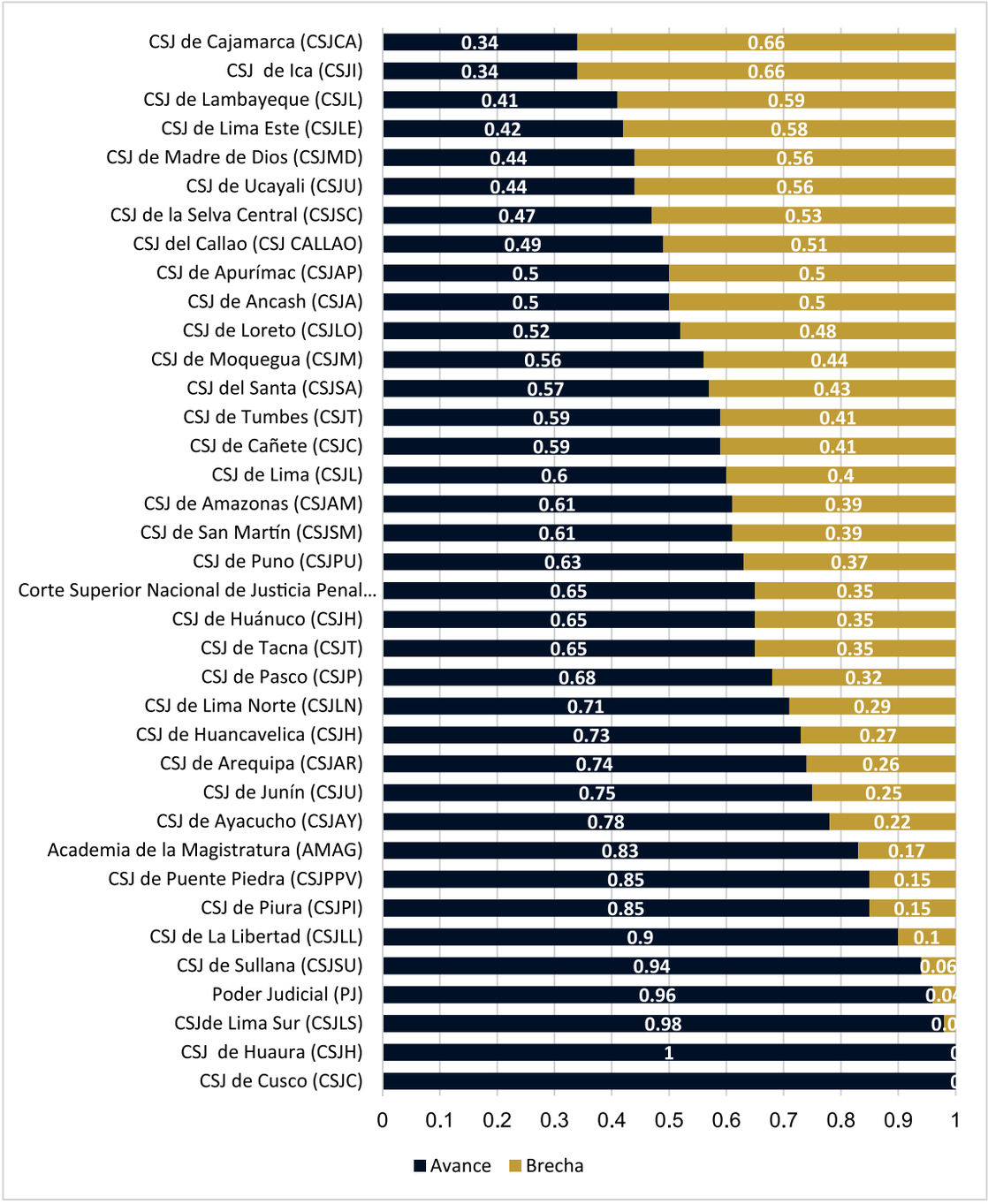
2.2.2. Avances y desafíos en la implementación del Modelo de Integridad según el ICP Etapa 1 y 2 (2023) para el caso del MP y PJ.

De acuerdo con el Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad (2025), la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) en la Red de Integridad del Poder Judicial evidencia una diferencia en los niveles de cumplimiento al transitar hacia la fase de aplicación efectiva. En la evaluación de la Etapa 1, la Sede Central del Poder Judicial alcanzó un indicador destacado de 0.96. A nivel descentralizado, los distritos judiciales de Cusco y Huaura lograron el estándar de 1.00. Por su parte, la Sede Central del Ministerio Público obtuvo un puntaje de 0.65, situándose en la calificación de "En proceso".

La transición hacia la Etapa 2, enfocada en la aplicación efectiva de controles institucionales, revela desafíos del correcto desarrollo del modelo de integridad. La Sede Central del Poder Judicial descendió a un ICP de 0.34, hecho que materializa una brecha de integridad de 0.66. Este resultado es sostenido por avances en los componentes C1 (0.67), C6, C7 y C8 (0.50), y C9 (0.33), frente a una inactividad total en el componente C2 de Gestión de Riesgos (0.00), constituyendo una debilidad estructural prioritaria para la entidad. A nivel descentralizado, las deficiencias se agudizan, con la Corte Superior de Justicia de Huaura reportando un ICP de 0.20 y una brecha de 0.80, resultado sostenido por avances en C1 (0.67) y un progreso intermedio en C7 y C8 (0.50), frente a un estancamiento absoluto en cinco componentes. Por otro lado, la Corte Superior de Justicia de Lima Sur desciende a un índice mínimo de 0.09 y una brecha de 0.91, resultado que obedece a la inactividad operativa en siete pilares de evaluación y al registro de métricas exclusivamente en C7 (0.50) y C1 (0.33). Además, la Sede Central del Ministerio Público no registra avances en esta segunda etapa, manteniéndose en la Etapa 1 de evaluación con una brecha de 0.35 para transitar a la siguiente fase de evaluación.

32 Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público (2018). Visto en: https://portal.mpfn.gob.pe/descargas/transparencia/2024/20240202124109b6d767d2f8ed5d21a44b0e5886680cb9.pdf

Gráfico n.º 1: Nivel de implementación de la Etapa 01 del Modelo de Integridad de acuerdo al ICP 2025 en la Red de Integridad del Poder Judicial

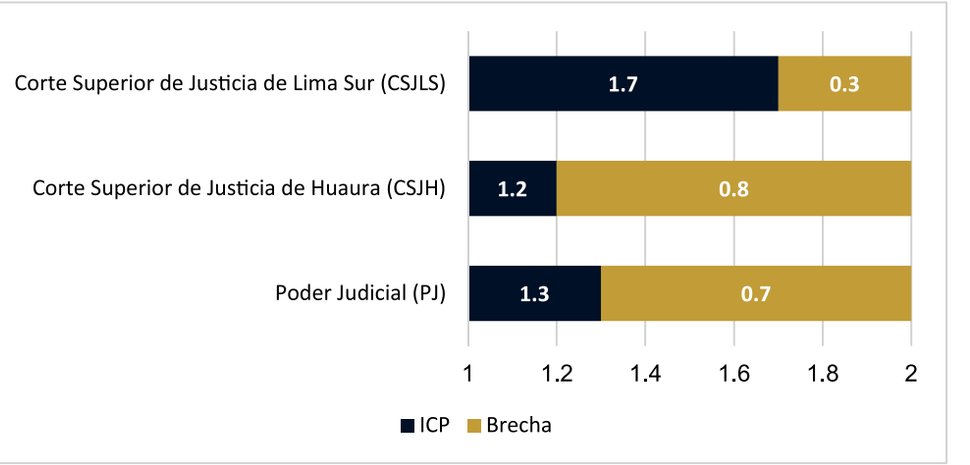


Fuente: Reporte nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2025 – SIP-PCM. Elaborado por la Defensoría del Pueblo.

El gráfico presenta los resultados del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) 2025 correspondientes a la Etapa 01 del Modelo de Integridad en el Poder Judicial, visualización que evidencia una aplicación institucional del modelo de integridad pública, distinta entre entidades. En el estrato de mayor eficiencia, las Cortes Superiores de Justicia de Cusco y Huaura alcanzan el estándar óptimo con un cumplimiento absoluto (1.00) y la consiguiente anulación de su brecha preventiva. Por el contrario, en la base de la medición, los distritos judiciales de Cajamarca e Ica registran un nivel crítico de

0.34, déficit que configura una vulnerabilidad estructural del 0.66 frente a las exigencias normativas del Estado. En consecuencia, esta distribución de datos constata la coexistencia de sedes jurisdiccionales con mecanismos éticos y preventivos consolidados junto a otras dependencias que exigen intervenciones prioritarias para asegurar la probidad sistémica en la administración de justicia. Incluso son solos dos Cortes Superiores que han transitado a la Etapa 2, junto a la Sede Central.

Gráfico n.° 2: Nivel de implementación de la Etapa 02 del Modelo de Integridad de acuerdo al ICP 2025 en la Red de Integridad del Poder Judicial



Fuente: Reporte nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2025 – SIP-PCM. Elaborado por la Defensoría del Pueblo.

Tabla n.°1: Resultados ICP 2025 - Poder Judicial y Ministerio Público

	Poder Judicial (Sede Central)	Ministerio Público (Sede Central)
Avance para la Etapa 1	Obtuvo una calificación de "Apto"	Obtuvo un puntaje de 0.65, situándose en la calificación de "En proceso"
Avance para la Etapa 2	Logró transitar a esta etapa con un puntaje de 1.30, obteniendo la calificación "Inicial"	No registra avance en esta etapa; la entidad se mantuvo en la Etapa 1 de evaluación
Brecha	0.7	0.35 para pasar a la etapa 2[33]

Fuente: Reporte nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2025 – SIP-PCM. Elaborado por la Defensoría del Pueblo.

En conjunto, los resultados evidencian un avance institucional parcial frente a las brechas estructurales: como implementación operativa, articulación interna y capacidad de seguimiento, que dificultan la consolidación del Modelo de Integridad en el aparato de justicia. En el Ministerio Público se observa un nivel de adecuación intermedio, pues obtuvo un Índice de Capacidad Preventiva de 0.65 en la Etapa 1, ubicado en la categoría "En proceso"; sin embargo, la entidad aún

33 Según la escala de valoración del ICP, elaborado por la Secretaria de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6722391/5833778-metodologia-de-calificacion-del-icp.pdf?v=1722533277

no registra progresión hacia la Etapa 2, lo que revela una brecha de 0.35 puntos para alcanzar la transición hacia la fase de aplicación efectiva. Este comportamiento sugiere la necesidad de robustecer el diseño inicial de sus mecanismos preventivos, a fin de generar condiciones operativas que permitan medir con mayor precisión la efectividad de sus controles sistémicos.

De manera similar, el Poder Judicial presenta una distancia significativa entre el diseño normativo y la ejecución práctica de sus instrumentos de gobernanza: aunque la Sede Central alcanzó la calificación de "Apto" en la fase de adopción, en la Etapa 2 descendió a un índice de 0.34 y a la condición de "Inicial", con una debilidad particularmente crítica en el componente de Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, el cual registra un valor de 0.00. A nivel descentralizado, las cortes superiores reproducen y profundizan esta vulnerabilidad estructural, con descensos pronunciados en el cumplimiento. En consecuencia, se infiere la prioridad de fortalecer la capacitación técnica del personal encargado de identificar, evaluar y mitigar riesgos de inconducta funcional, así como dotar de capacidad operativa a los componentes más rezagados para asegurar una estructura jurisdiccional más íntegra, articulada y eficiente.

2.3. Articulación entre los Sistemas de Integridad, Control y Gestión del Servicio Civil

La articulación entre la Oficina de Integridad Institucional (OII) y el Órgano de Control Institucional (OCI) constituye una relación complementaria y no jerárquica, en la que ambos órganos desempeñan funciones diferenciadas pero convergentes, orientadas a la prevención, identificación y tratamiento de riesgos de integridad, así como al fortalecimiento del Sistema de Control Interno (SCI) y del Sistema de Integridad en su conjunto.

La OII ejerce un rol fundamentalmente preventivo, orientador y articulador, centrado en la identificación de riesgos de integridad, la promoción de la cultura ética, la supervisión del cumplimiento del Modelo de Integridad, entre ellos, el seguimiento al registro y actualización de la información que realiza la máxima autoridad administrativa de la entidad respecto a los sujetos obligados en presentar la Declaración Jurada de Intereses (DJI), la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción y el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones de transparencia activa en el Portal de Transparencia Estándar. Por su parte, el OCI tiene la responsabilidad de ejecutar el control gubernamental dentro de la entidad, garantizando la legalidad, eficiencia y transparencia en la administración de recursos y bienes públicos, mediante servicios de control y otros servicios relacionados, conforme a la normativa y a las disposiciones de la Contraloría General de la República.

Desde este enfoque, la OII actúa en la dimensión preventiva y de gestión de riesgos, promoviendo acciones que eviten la materialización de actos de corrupción o la vulneración de principios éticos; mientras que el OCI interviene desde una lógica correctiva y de aseguramiento, formulando recomendaciones a partir de los hallazgos de los servicios de control. En este marco, las recomendaciones, situaciones adversas y hallazgos identificados por el OCI constituyen insumos clave para la OII, pues permiten identificar riesgos persistentes, advertir fallas estructurales, actualizar el Mapa de Riesgos de Integridad y fortalecer los instrumentos de gestión como el Plan de Integridad. Asimismo, el componente 5 del Modelo de Integridad—vinculado al control interno, control externo y auditoría—exige una coordinación efectiva entre ambos órganos, ya que los resultados del control posterior revelan patrones de incumplimiento que deben ser tratados desde la prevención. De igual manera, los informes de control simultáneo permiten identificar situaciones adversas cuyo tratamiento oportuno debe ser promovido y articulado por la OII para asegurar el sostenimiento del SCI.

El nivel de madurez del SCI, evaluado por el OCI conforme a las Directivas n. º 006-2019-CG/INTEG y n. º 011-2019-CG/INTEG, influye directamente en el funcionamiento del Sistema de Integridad. La OII utiliza dicha evaluación para priorizar intervenciones en procesos vulnerables, reforzar la cultura de control, promover la transparencia y alinear el Modelo de Integridad con el estado real del SCI; mientras que el avance del Modelo de Integridad contribuye al incremento del nivel de madurez en los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control y supervisión. Esta articulación se refuerza mediante un intercambio sistemático de información: la OII remite al

OCI alertas de integridad que puedan constituir irregularidades sujetas a verificación mediante servicios de control, y el OCI comunica a la OII hallazgos y recomendaciones con impacto en la integridad como las relacionadas a la gestión de riesgos, la verificación de la lista de los sujetos obligados en presentar su DJI, o el seguimiento a la actualización del Portal de Transparencia Estándar.

En cuanto a la gestión de denuncias, ambas instancias cumplen funciones complementarias: la OII recibe y revisa su admisibilidad, y cuando advierte de que se trata de presuntos actos susceptibles de responsabilidad administrativa funcional—como uso indebido de recursos públicos, favorecimiento irregular o irregularidades en contrataciones—las deriva al OCI, órgano competente para investigar y determinar responsabilidades.

En conclusión, la coordinación entre la OII y el OCI permite un enfoque integral y complementario del Sistema de Integridad, donde los hallazgos del control fortalecen la prevención y gestión de riesgos, y las acciones preventivas de integridad contribuyen a mejorar el control interno, esta interacción continua asegura coherencia, oportunidad y mejoras sostenidas en los estándares de integridad institucional.

Complementariamente, la relación entre la OII y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se integra de manera natural al Sistema de Integridad, dado que SERVIR —como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos— promueve políticas, estándares y herramientas orientadas al fortalecimiento de la ética y la integridad en el servicio civil. Su rol comprende la formulación de políticas de recursos humanos, el diseño de puestos, la selección y vinculación de personal, la capacitación, el bienestar laboral y el fortalecimiento del clima organizacional, contribuyendo a consolidar una conducta íntegra y profesional en los servidores públicos.

En este contexto, las funciones de la OII se complementan con las competencias de SERVIR, especialmente en la gestión de denuncias: la OII recibe y analiza su admisibilidad, y cuando el presunto infractor mantiene vínculo laboral con la entidad, deriva el caso a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el inicio de la investigación. Posteriormente, el Tribunal del Servicio Civil, como última instancia administrativa, garantiza la legalidad y uniformidad de los pronunciamientos en materia disciplinaria. Esta coordinación fortalece la institucionalidad, refuerza la cultura ética y asegura que las políticas de integridad se implementen de manera coherente, continua y sostenible en toda la administración pública.

CAPÍTULO 3:

Resultados de la supervisión

3.1. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía de la unidad de organización que ejerce la función de integridad en el Poder Judicial

3.1.1. Marco institucional y configuración organizacional de la función de integridad

La Unidad de Integridad del Poder Judicial fue creada mediante Resolución Administrativa n. ° 000420-2024-CE-PJ, en cumplimiento de los artículos 40 y 41 del Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Administrativa n. ° 000341-2023-CE-PJ. Esta implementación responde al mandato establecido en la Directiva n. ° 001-2024-PCM/SIP, que regula la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, configurando un estándar normativo que todas las entidades del Estado deben cumplir para fortalecer su capacidad preventiva frente a la corrupción.

Desde una perspectiva de análisis organizacional, la modalidad de incorporación adoptada por el Poder Judicial corresponde a una "Unidad de Integridad" dentro de una estructura funcional, dependiente directamente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. Esta configuración institucional, prevista en el numeral 7.3.3 de la Directiva n. ° 001-2024-PCM/SIP, busca garantizar un "alto nivel jerárquico y el adecuado empoderamiento para las funciones que debe realizar". Sin embargo, la materialización efectiva de esta autonomía formal en autonomía operativa constituye el núcleo problemático que esta supervisión busca dilucidar, considerando la dependencia jerárquica del Consejo Ejecutivo.

Si bien la creación de la Unidad de Integridad del Poder Judicial mediante la Resolución Administrativa n. ° 000420-2024-CE-PJ constituye un avance relevante para cumplir con las obligaciones establecidas en la Directiva n. ° 001-2024-PCM/SIP, su configuración como una unidad dentro de una estructura funcional revela limitaciones estructurales que impiden el ejercicio efectivo e integral de la función de integridad en una entidad de la magnitud y complejidad del Poder Judicial.

En primer lugar, la Directiva establece una jerarquía clara entre las modalidades de incorporación. Para entidades con estructura orgánica, como el Poder Judicial, se debe priorizar la creación de una Oficina de Integridad Institucional (numeral 7.4.1), dado que esta modalidad garantiza permanencia, recursos propios, especialización y capacidad operativa estable. La Unidad de Integridad, al depender de un Manual de Operaciones y no del Reglamento de Organización y Funciones, posee una condición administrativa menos robusta, con menor estabilidad organizacional y mayor vulnerabilidad a cambios internos, rotación de personal o decisiones discrecionales de la alta autoridad.

En segundo lugar, la amplitud y complejidad del marco competencial asignado a la función de integridad (numeral 8.3.2) excede con creces la posibilidad de ser ejercida por una unidad funcional sin estructura orgánica propia. La conducción de la gestión de riesgos, la supervisión del sistema de control interno, la implementación del Modelo de Integridad, la evaluación del cumplimiento de transparencia y conflictos de interés, la recepción y seguimiento de denuncias y la protección del denunciante son funciones que, por su naturaleza, demandan equipos multidisciplinarios, autonomía operativa, capacidad para coordinar transversalmente y recursos sostenidos. Una unidad funcional pequeña, sin autonomía presupuestal y sin una jefatura formalmente orgánica, difícilmente puede cumplir este mandato.

En tercer lugar, la complejidad del ámbito de articulación del Poder Judicial, reconocido expresamente en el numeral 8.3.1.3 de la Directiva, demanda un órgano con capacidad de

coordinación nacional. La Unidad de Integridad debe articular con más de 30 Cortes Superiores de Justicia, con estructuras administrativas heterogéneas y niveles de avance distintos, lo que configura una red institucional descentralizada, extensa y de alta densidad. Esta dimensión territorial y funcional rebasa ampliamente la capacidad operativa típica de una unidad funcional centralizada, que carece del personal, las herramientas tecnológicas y los mecanismos formales para acompañar, supervisar y sostener procesos de implementación en todo el país.

En cuarto lugar, el desempeño reportado en el ICP 2024 evidencia que las brechas en componentes críticos —como gestión de riesgos y supervisión del Modelo de Integridad— no solo reflejan una implementación incipiente, sino también las limitaciones de una unidad que carece de la estructura y recursos para asumir funciones tan especializadas. La distancia entre el diseño normativo y la capacidad efectiva constituye un indicador claro de insuficiencia organizacional.

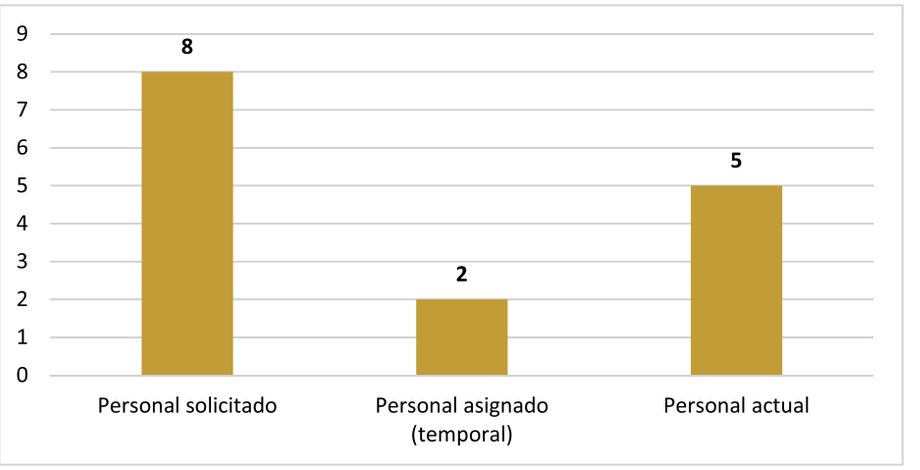
Finalmente, desde una perspectiva institucional, la existencia de una Oficina de Integridad Institucional no es solo un requisito normativo prioritario, sino una condición para dotar al órgano responsable de la integridad de estabilidad, visibilidad, autoridad jerárquica y capacidad operativa real, elementos indispensables para que sus recomendaciones sean vinculantes, su labor sea reconocida y su rol no se diluya dentro de la administración central.

3.1.2. Recursos humanos y capacidad técnica operativa.

La evaluación de la capacidad operativa de la Unidad de Integridad del Poder Judicial revela debilidades estructurales significativas que comprometen el ejercicio efectivo de la función de integridad. El análisis de los recursos asignados evidencia una brecha crítica entre las responsabilidades normativas establecidas en la Directiva n. º 001-2024-PCM/SIP y las condiciones materiales para su cumplimiento.

En materia de recursos humanos, la Unidad contaba con apenas cinco servidores al 8 de julio de 2025, cifra sustancialmente inferior a las ocho personas solicitadas formalmente a la máxima autoridad administrativa durante 2024. Esta solicitud fue atendida parcialmente con la asignación temporal de únicamente dos personas, lo que refleja una desconexión entre las necesidades operativas identificadas por el Oficial de Integridad y la voluntad institucional para fortalecerla. Resulta particularmente preocupante que la totalidad del personal posea menos de un año de experiencia en el sector público, situación que limita la capacidad técnica para conducir procesos complejos como la gestión de riesgos que afectan la integridad pública o la articulación con las 13 funciones establecidas en el numeral 8.3.2 de la Directiva n. º 001-2024-PCM/SIP.

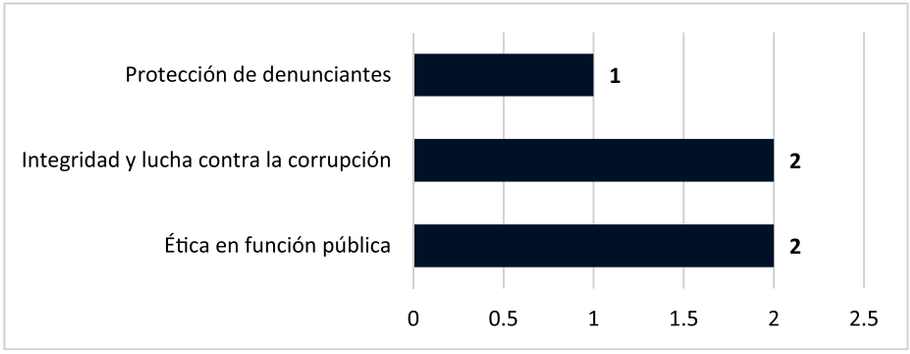
Gráfico n.º 2: Brecha de personal en la Unidad de Integridad del Poder Judicial (Sede Central) en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

La composición profesional del equipo, incluido el jefe de la UEFI, —cuatro abogados y un profesional de ciencias sociales— muestra una base disciplinaria relativamente homogénea, aunque con especialización aparentemente adecuada. Dos servidores cuentan con formación especializada en ética en la función pública e integridad y lucha contra la corrupción (más de 90 horas acumuladas), y los tres restantes poseen especializaciones en ética en la función pública, protección de denunciantes y testigos, e integridad y lucha contra la corrupción, respectivamente. Si bien los requisitos formales de alto nivel recaen únicamente en el Oficial de Integridad —conforme al artículo 8.3.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que remite al perfil del Gerente Público de Integridad Institucional aprobado por SERVIR—, los resultados evidencian la necesidad de que el personal que integra la oficina mantenga también un estándar adecuado de formación y experiencia, acorde con la naturaleza técnica y especializada de sus funciones. Así, aunque no se les exige el mismo nivel que a un oficial de integridad, resulta indispensable que su preparación práctica y teórica acompañe y respalde la complejidad del rol institucional de la oficina.

Gráfico n.º 3: Especialización del personal en la Unidad de Integridad del Poder Judicial (Sede Central) en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

La precarización del vínculo laboral constituye otro factor de vulnerabilidad institucional. Tres de los cinco servidores se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 1057 (CAS) con contratos determinados, mientras que los dos restantes operan bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 728, también con vínculos determinados.[34]

Esta temporalidad contractual generalizada provoca inestabilidad en la función de integridad y dificulta la construcción de conocimiento institucional acumulado, elemento fundamental para la implementación sostenida del Modelo de Integridad conforme al numeral 6.2 literal c) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que establece como responsabilidad del Titular de la Entidad "asegurar la continuidad de las estrategias de implementación del modelo de integridad".

Respecto a la infraestructura física y tecnológica, la Unidad opera desde un espacio arrendado ubicado fuera de la sede principal de la entidad, circunstancia que, si bien no es determinante per se, podría afectar su visibilidad institucional y capacidad de articulación con otras unidades orgánicas. El equipamiento asignado —cinco computadoras de escritorio, cinco sillas ergonómicas, dos laptops, una fotocopiadora, un proyector multimedia, cinco teléfonos fijos, una impresora blanco y negro, cinco escritorios y un estante— resulta de uso exclusivo, lo que constituye un aspecto positivo para la autonomía operativa. Sin embargo, las limitaciones tecnológicas son más críticas: la Unidad depende de sistemas digitalizados parcialmente interoperables administrados por la Secretaría de Integridad Pública (Plataforma digital única de denuncias[35] y Plataforma de Debida

34 El régimen del Decreto Legislativo 728 se aplica a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada dentro del Estado. Este permite contratos a plazo determinado —bajo las modalidades contempladas en la normativa— así como a plazo indeterminado, siendo este último la regla general cuando no existe una causa temporal o cuando las sucesivas renovaciones revelan una necesidad permanente del puesto. A diferencia del CAS, el 728 otorga la totalidad de beneficios laborales reconocidos a un trabajador del sector público.

35 La Plataforma Digital Única de Denuncias facilita la gestión de alertas presentadas por la ciudadanía respecto a posibles actos de corrupción o conductas contrarias a la ética dentro de una entidad pública. Permite registrar

Diligencia[36]), sin contar con sistemas propios que le permitan gestionar de manera autónoma procesos clave como el seguimiento de denuncias, la gestión de riesgos o el monitoreo del Modelo de Integridad.

Las restricciones presupuestarias identificadas expresamente por la Unidad como limitaciones para la adquisición e implementación de tecnologías adecuadas contrastan con las responsabilidades establecidas en el literal l) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que exige "monitorear la implementación del modelo de integridad en la entidad", tarea que requiere herramientas digitales robustas para el registro, seguimiento y análisis de indicadores. La dependencia de plataformas externas, aunque la entidad haya implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público asignando usuarios a todas las unidades de organización según el ICP 2024, no sustituye la necesidad de sistemas internos que permitan una gestión integral y contextualizada de los procesos de integridad institucional.

La propia Unidad reconoce que la cantidad de personal no es adecuada para la implementación de la función de integridad, aunque considera suficiente el personal para servicios administrativos. Esta distinción resulta problemática, pues sugiere que la Unidad podría estar destinando recursos limitados a tareas administrativas en detrimento de funciones sustantivas. El numeral 6.3 literal c) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como responsabilidad de la Máxima Autoridad Administrativa "asegurar que se cuente con los recursos necesarios para el ejercicio de la función de integridad", mandato que evidentemente no se está cumpliendo cuando la propia Unidad declara insuficiencia de recursos humanos especializados.

El análisis de los recursos institucionales debe complementarse con la evaluación de las capacidades técnicas desarrolladas. Según el ICP 2024, la Secretaría de Integridad Pública no validó la afirmación de la Unidad respecto al fortalecimiento de capacidades del personal en gestión de riesgos que afectan la integridad pública. La entidad sostuvo haber capacitado al personal de la unidad conductora y al menos el 80% de las unidades técnicas conforme a la Guía aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.º 001-2023-PCM/SIP; sin embargo, la SIP determinó que el formato presentado no consignaba el número total de unidades de organización que ejercen roles técnico y conductor, imposibilitando el cálculo del porcentaje real de servidores capacitados. Esta inconsistencia metodológica revela no solo deficiencias en los sistemas de registro y reporte de la Unidad, sino también posibles debilidades en la planificación y ejecución de las actividades de fortalecimiento de capacidades, función crítica establecida en el literal h) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

La propia Unidad identifica como limitación principal las "insuficientes capacitaciones brindadas a los servidores de la UEFI para el proceso de gestión de riesgos, así como las insuficientes capacitaciones brindadas a los servidores de las unidades orgánicas de línea, de apoyo y de asesoramiento que desempeñan el rol técnico". Esta deficiencia es particularmente grave considerando que el literal a) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como primera función de la unidad de integridad "conducir la gestión de riesgos que afectan la integridad pública, en coordinación con la máxima autoridad administrativa y los órganos y unidades orgánicas de la entidad". Sin capacidades técnicas adecuadas en el equipo conductor, la implementación del componente de gestión de riesgos —uno de los nueve componentes del Modelo de Integridad según el numeral 5.3 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP— se ve severamente comprometida.

En síntesis, la capacidad operativa de la Unidad de Integridad del Poder Judicial está condicionada por tres factores estructurales críticos: insuficiencia cuantitativa y cualitativa de recursos humanos,

denuncias de manera reservada y, cuando corresponda, solicitar medidas de protección. Los tipos de denuncias contemplados se alinean con los comportamientos irregulares identificados en el análisis de riesgos. La SIP-PCM es la encargada de administrar esta plataforma. Su labor se centra en brindar asistencia técnica para su puesta en marcha, capacitar sobre su uso y sobre la adecuada gestión de denuncias, así como canalizar los reportes que correspondan a instituciones que aún no disponen de esta herramienta.

36 La Plataforma de Debida Diligencia integra información como antecedentes penales, judiciales y policiales; sanciones registradas por SERVIR; el RNAS —relacionado con abogados sancionados por mala práctica profesional— y la ficha única del proveedor en el caso de personas jurídicas. Su propósito es conformar un sistema de alertas que permita aplicar filtros adecuados en los procesos de contratación de personal, selección de candidatos para cargos públicos o de confianza, así como en la contratación de obras, bienes y servicios. La SIP-PCM es responsable de administrar esta herramienta. Su función abarca la asistencia técnica para su implementación y la capacitación orientada a la creación de usuarios y al uso efectivo de la plataforma.

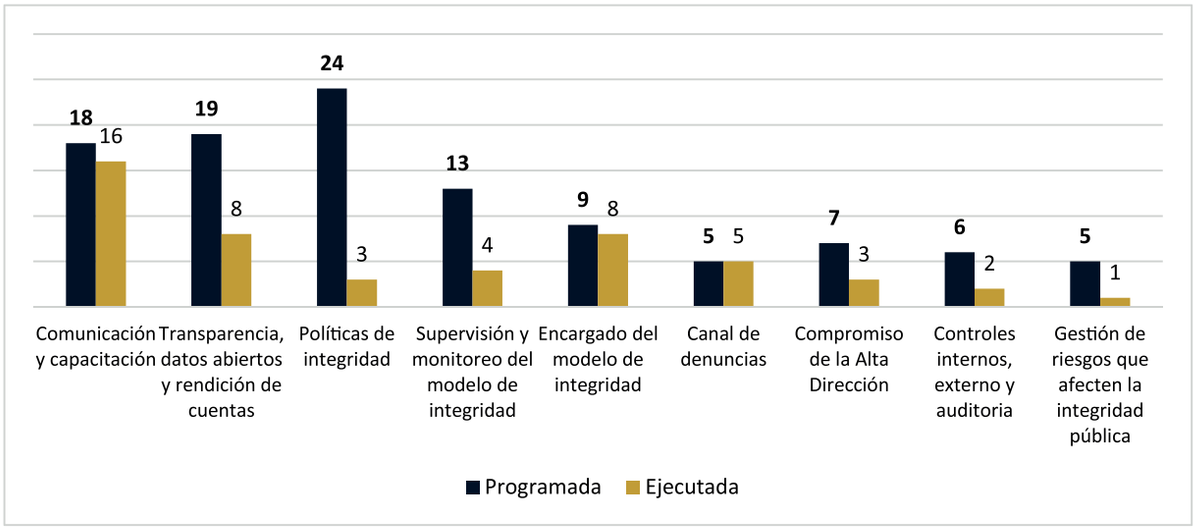
temporalidad contractual generalizada que impide la construcción de capacidad institucional sostenida, y limitaciones tecnológicas y presupuestarias que obstaculizan el ejercicio efectivo de funciones sustantivas. Estas condiciones materiales contradicen el espíritu del numeral 7.1 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que establece que las entidades deben "incorporar la función de integridad para asegurar la implementación del modelo de integridad", pues la mera incorporación formal sin los recursos necesarios deviene en un cumplimiento aparente que no garantiza la efectividad de la función.

3.1.3. Desempeño en la implementación del modelo de integridad y coordinación institucional

La evaluación del desempeño de la Unidad de Integridad del Poder Judicial en la implementación del Modelo de Integridad revela un patrón de ejecución fragmentada y sistemáticamente deficitaria que compromete la efectividad del enfoque preventivo establecido en el marco normativo. El análisis de los nueve componentes del Modelo evidencia brechas significativas entre la planificación y la ejecución, así como debilidades críticas en los mecanismos de coordinación interinstitucional que limitan la capacidad de la Unidad para ejercer el rol articulador que le asigna la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

El examen de las 106 acciones programadas en el Programa de Integridad para 2024 frente a las 50 efectivamente ejecutadas (47.2% de cumplimiento) constituye el primer indicador de las limitaciones operativas de la Unidad. Esta brecha de implementación no es homogénea entre componentes, sino que presenta patrones diferenciados que revelan tanto capacidades instaladas como áreas de vulnerabilidad institucional crítica. El componente "Comunicación y capacitación" exhibe el mejor desempeño relativo con 16 de 18 acciones ejecutadas (88.9%), seguido por "Canal de denuncias" con cumplimiento total (5 de 5 acciones, 100%) y "Encargado del modelo de integridad" con 8 de 9 acciones implementadas (88.9%). Estos resultados sugieren que la Unidad ha priorizado —o ha tenido mayor capacidad para ejecutar— aquellas funciones más visibles externa o directamente vinculadas con su identidad institucional, como la atención de denuncias y las actividades de difusión.

Gráfico n.º 4: Programación y Ejecución de las acciones programas en el Plan de Integridad del Poder Judicial (Sede Central) en 2024



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

Contrariamente, los componentes que requieren mayor capacidad técnica especializada, articulación interinstitucional compleja y respaldo sostenido de la Alta Dirección presentan niveles críticos de ejecución.

El componente "Gestión de riesgos que afecten la integridad pública" muestra apenas 1 de 5 acciones ejecutadas (20%), "Políticas de integridad" alcanza solo 3 de 24 acciones (12.5%), y "Controles internos, externo y auditoría" registra 2 de 6 acciones implementadas (33.3%). Estas cifras son particularmente preocupantes considerando que el numeral 5.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP establece que el desarrollo de estos componentes es precisamente lo que constituye la Etapa II del fortalecimiento de una cultura de integridad, y que su implementación deficiente compromete la capacidad preventiva de la entidad definida en el numeral 5.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP como "el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar el impacto efectivo de las medidas destinadas a evitar o reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas".

El componente de gestión de riesgos merece especial atención por su centralidad en el Modelo de Integridad. La Unidad no ha logrado completar ninguna de las tres etapas establecidas en el numeral 5.2.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP: no cuenta con un inventario consolidado de riesgos (Etapa I: Identificación), no ha elaborado el mapa de riesgos y controles requerido por el subcomponente 5.2.2.2 (Etapa II: Evaluación), y tampoco ha implementado medidas preventivas y de mitigación (Etapa III: Tratamiento).

La propia Unidad identifica como limitación principal el "escaso o insuficiente personal capacitado para dirigir la gestión de riesgos en el órgano que ejerce la función de integridad", reconocimiento que evidencia una contradicción estructural: la entidad ha creado formalmente la Unidad de Integridad mediante la implementación de los artículos 40 y 41 del ROF del Poder Judicial (Resolución Administrativa n.º 000420-2024-CE-PJ), pero no ha asegurado las capacidades técnicas mínimas para que esta ejerza la función conductora que le asigna el literal a) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, el cual señala que una de las funciones de la unidad de organización que ejerce la función de integridad es "a) Conducir la gestión de riesgos que afectan la integridad pública, en coordinación con la máxima autoridad administrativa y los órganos y unidades orgánicas de la entidad".

Esta ausencia de gestión de riesgos tiene consecuencias sistémicas. El numeral 5.2.2.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP recomienda realizar como mínimo la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en procesos críticos como contratación pública, gestión de recursos humanos, transparencia y acceso a la información pública, denuncias y protección al denunciante, y provisión de servicios públicos. Sin esta labor diagnóstica y preventiva, la Unidad opera reactivamente frente a eventos de corrupción ya materializados, en lugar de ejercer el enfoque preventivo que define la integridad pública según el numeral 4.3 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP como un "enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los servidores y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna".

3.1.3.1. Brechas en la Implementación del Modelo de Integridad - Análisis por componentes reportados

A. **El componente "Políticas de integridad"**

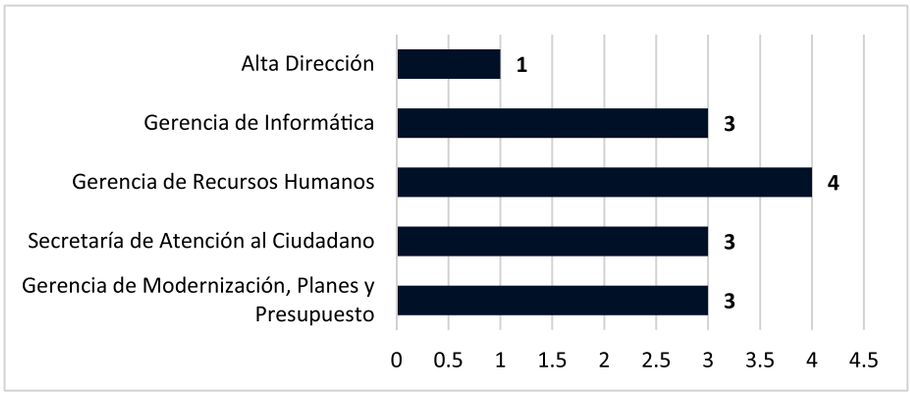
El bajo desempeño en el componente "Políticas de integridad" (12.5% de ejecución) resulta igualmente alarmante por su carácter transversal. Este componente comprende seis subcomponentes según el numeral 5.2.3 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP: 1) código de conducta, 2) prevención y mitigación de conflictos de intereses, 3) debida diligencia según partes interesadas, 4) incentivos y reconocimientos al personal, 5) contratación de personal, y 6) acciones de integridad y lucha contra la corrupción institucional.

La Unidad identifica como limitaciones principales la falta de personal capacitado en prevención y mitigación de conflictos de intereses por la Contraloría General de la República y la falta de recursos financieros y tecnológicos para implementarlas. Esta situación es particularmente grave en materia de conflictos de intereses, considerando que el literal f) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como función específica de la Unidad "supervisar el cumplimiento de la normativa vigente de transparencia, gestión de intereses y conflicto de intereses".

La coordinación interinstitucional constituye otra dimensión crítica del desempeño de la Unidad. El análisis revela un patrón de aislamiento institucional que contradice el enfoque de articulación establecido en el numeral 8.3.1 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP. La Unidad declara limitaciones en la coordinación y articulación de acciones para la promoción e implementación del enfoque de integridad. Esto se enmarca con el mandato del numeral 8.3.1.3, que establece que la unidad de integridad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe articular y coordinar con las Cortes Superiores de Justicia y sus entidades adscritas a nivel nacional para impulsar la incorporación de la función de integridad y la implementación del modelo de integridad, función que debe materializarse mediante acciones específicas como coordinar y acompañar el proceso de implementación, promover la incorporación de la función de integridad conforme a lineamientos de la SIP, y promover a través de una Red de Integridad el desarrollo de espacios de articulación en materia de integridad y lucha contra la corrupción.

La Unidad reporta coordinación con la Gerencia de Modernización, Planes y Presupuesto para incorporar objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos; con la Secretaría de Atención al Ciudadano y Trámite Documental para supervisar cumplimiento normativo en transparencia, gestión de intereses y control interno; y con la Gerencia de Recursos Humanos para capacitación, gestión de denuncias y protección a denunciantes. El Índice de Capacidad Preventiva (ICP) registra únicamente tres reuniones de coordinación durante todo el año 2024 (9 de agosto, 3 y 16 de septiembre), todas concentradas con la Gerencia de Informática para aspectos tecnológicos específicos. Esta baja frecuencia de reuniones formales contrasta con la complejidad y transversalidad de las funciones asignadas, especialmente considerando que el subcomponente 5.2.1.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP requiere que la máxima autoridad administrativa incorpore el enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento, tarea que demanda coordinación sostenida con múltiples unidades orgánicas.

Gráfico n.º5: Nivel de coordinación interna de la Unidad de Integridad del Poder Judicial (Sede Central) en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

La relación con la Alta Dirección evidencia otra fragilidad institucional crítica. La Unidad reporta una única reunión con la Alta Dirección durante 2024, sin registro de reuniones en 2022 y 2023. En dicha reunión se abordó la "presentación de principales avances en materia de integridad y retos", formato que sugiere un carácter informativo más que deliberativo o de toma de decisiones estratégicas. Esta desconexión con la Alta Dirección es incompatible con el numeral 6.2 literal a) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que establece como responsabilidad del Titular de la Entidad "liderar y asegurar el compromiso de la Alta Dirección para la implementación y evaluación del Modelo de Integridad".

La ausencia de espacios sistemáticos de diálogo con la Alta Dirección explica, en parte, por qué el componente "Compromiso de la Alta Dirección" exhibe apenas 42.9% de ejecución (3 de 7 acciones), y por qué la Unidad identifica como limitación principal para la visibilidad de la integridad como

objetivo institucional "la omisión de las acciones del Programa de Integridad en el POI, o asignación de recursos insuficientes para su implementación".

Particularmente revelador resulta que el Oficial de Integridad, según el ICP 2024, no ha propuesto a la máxima autoridad administrativa mejoras en la forma de incorporación de la función de integridad, a pesar de que el literal h) del numeral 6.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece expresamente esta responsabilidad. Esta omisión sugiere o bien una falta de empoderamiento del Oficial de Integridad para ejercer su rol de asesoramiento estratégico, o bien una percepción de que tales propuestas no serían atendidas por la máxima autoridad administrativa, interpretación esta última que sería consistente con la historia de solicitudes de personal no atendidas y restricciones presupuestarias sistemáticas.

B. **El componente "Controles interno, externo y auditoría"**

Este componente presenta otra área de debilidad significativa con solo 33.3% de ejecución. La Unidad identifica como limitación que "no recibe automáticamente copias de los informes finales y avances de las recomendaciones en la entidad mediante sistemas compartidos" con el Órgano de Control Institucional. Esta barrera informativa contradice el literal g) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que requiere "coordinar con la máxima autoridad administrativa y los demás órganos o unidades orgánicas de la entidad, la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del sistema de control interno". La ausencia de interoperabilidad entre la Unidad de Integridad y el OCI revela una fragmentación de los sistemas de prevención y control que debilita la capacidad institucional para detectar, documentar y corregir prácticas antiéticas o corruptas de manera oportuna.

C. **El componente "Canal de denuncias"**

A pesar de mostrar cumplimiento total en las acciones programadas (5 de 5), presenta una vulnerabilidad institucional crítica reportada por la propia Unidad: "con la extinción de la comisión de integridad judicial, ante la creación de la Unidad de Integridad, quedó la unidad de gestionar las denuncias sin encargado desde diciembre 2024 a marzo 2025".

Este vacío de cuatro meses en la gestión de denuncias constituye una falta directa del literal i) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que establece como función de la Unidad "recibir, evaluar y derivar las denuncias que sobre supuestos actos de corrupción se reciban a través de los mecanismos habilitados por la entidad, asegurando la reserva de información cuando corresponda; asimismo, realiza el seguimiento y sistematización de la información relativa a la atención de denuncias". Este período de desatención contradice además los principios del Decreto Legislativo n.º 1327 sobre protección al denunciante, cuya implementación y supervisión son responsabilidad expresa de la Unidad según el subcomponente 5.2.7.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP.

D. **El componente "Comunicación y capacitación"**

Constituyen el área de mejor desempeño relativo de la Unidad y merecen un análisis diferenciado. Durante 2024, se realizaron tres capacitaciones principales: "Ética e Integridad en la Función Pública" (3 de julio, 591 participantes, 21.27% del total de servidores de la sede central), "Derecho de Acceso a la Información Pública y sus Excepciones" (10 de septiembre, 365 participantes, 13.13%), e "Integridad y Ética" (24 de septiembre, 339 participantes, 12.19%). Estas actividades cumplieron formalmente el requisito del subcomponente 5.2.6.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP de desarrollar al menos dos actividades de capacitación con participación mínima del 10% de servidores. Sin embargo, la concentración de estas actividades en el segundo semestre de 2024 y la ausencia de un programa sistemático de capacitación permanente sugieren un enfoque reactivo vinculado posiblemente a presiones de cumplimiento del ICP, más que a una estrategia sostenida de fortalecimiento de la cultura de integridad.

Las acciones de difusión externa e interna —dos flyers por correo electrónico, dos banners y un flyer adicional cada trimestre— cumplen formalmente el requisito de realizar al menos dos acciones de difusión interna y externa por trimestre según lo verificado en el ICP 2024. No obstante, la efectividad de estas acciones en términos de transformación cultural no puede evaluarse únicamente por

su frecuencia, sino que requeriría análisis de alcance, comprensión de mensajes y cambios conductuales, información que no está disponible en los reportes de la Unidad.

El subcomponente 5.2.6.4 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP establece que el órgano que ejerce la función de integridad debe verificar y monitorear la inclusión de temas vinculados con políticas de integridad en las encuestas de evaluación del clima laboral, función que no hay evidencia de que se esté cumpliendo.

En síntesis, el desempeño de la Unidad de Integridad del Poder Judicial en la implementación del Modelo de Integridad revela una ejecución altamente selectiva, concentrada en funciones de visibilidad externa (comunicación, capacitación, atención de denuncias) y sistemáticamente deficiente en funciones técnicas especializadas que requieren mayor capacidad profesional, coordinación interinstitucional compleja y respaldo sostenido de la Alta Dirección (gestión de riesgos, políticas de integridad, controles, supervisión).

Este patrón no es atribuible únicamente a limitaciones de capacidad de la propia Unidad, sino que refleja una institucionalización incompleta de la función de integridad en la estructura de gobernanza del Poder Judicial, caracterizada por desconexión con la Alta Dirección y ausencia de los recursos necesarios para ejercer efectivamente el rol conductor que le asigna el marco normativo. El resultado es un cumplimiento formal de la incorporación de la función de integridad que no se traduce en capacidad preventiva efectiva frente a prácticas antiéticas o corruptas.

3.1.4. Autonomía funcional y empoderamiento institucional

La evaluación de la autonomía funcional de la Unidad de Integridad del Poder Judicial requiere examinar no solamente su posición formal en la estructura organizacional, sino fundamentalmente su capacidad real para ejercer independencia técnica, influir en decisiones estratégicas de la entidad y resistir presiones que pudieran comprometer la efectividad de la función preventiva. El análisis revela que, a pesar de contar con una ubicación jerárquica formalmente adecuada según el numeral 7.3.3 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP —como unidad de organización dentro de una estructura funcional que depende directamente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial—, la Unidad enfrenta múltiples limitaciones que restringen severamente su autonomía operativa y su capacidad de incidencia institucional.

El primer indicador crítico de limitación a la autonomía es la ausencia documentada de propuestas formales de mejora sobre la incorporación de la función de integridad dirigidas a la máxima autoridad administrativa. Según el ICP 2024, el Oficial de Integridad no ha ejercido la responsabilidad establecida en el literal h) del numeral 6.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP de "proponer a la máxima autoridad administrativa las oportunidades de mejora para la incorporación de la función de integridad".

Esta omisión, analizada en conjunto con la historia de solicitudes de personal parcialmente desatendidas y las restricciones presupuestarias sistemáticas identificadas por la propia Unidad, sugiere uno de dos escenarios igualmente problemáticos: o bien el Oficial de Integridad carece del empoderamiento necesario para formular y elevar propuestas estratégicas de mejora institucional, o bien existe una percepción fundada de que tales propuestas no serían consideradas seriamente por la máxima autoridad administrativa, generando autocensura técnica.

Esta interpretación se refuerza al analizar el componente "Compromiso de la Alta Dirección", que presenta apenas 42.9% de ejecución en el Plan de Integridad anual (3 de 7 acciones programadas). El subcomponente 5.2.1.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP establece que la máxima autoridad administrativa debe incorporar el enfoque de integridad pública en los nuevos documentos de gestión y planeamiento, acción que requiere decisión política de alto nivel y que no puede ser ejecutada directamente por la Unidad de Integridad.

La propia Unidad identifica como limitación principal la omisión de las acciones del Programa de Integridad en el POI, o asignación de recursos insuficientes para su implementación, señalamiento que evidencia que las prioridades estratégicas de integridad definidas técnicamente por la Unidad no están siendo internalizadas en los instrumentos presupuestarios y de planificación operativa de la entidad. Esta desconexión entre la planificación técnica de integridad y la planificación

institucional general constituye una negación de la transversalidad del enfoque de integridad pública definido en el numeral 5.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

La relación con la Alta Dirección —una única reunión en 2024, sin antecedentes en 2022 y 2023— representa otro indicador de autonomía limitada.

El numeral 6.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como responsabilidad del Titular de la Entidad "liderar y asegurar el compromiso de la Alta Dirección para la implementación y evaluación del Modelo de Integridad".

La práctica institucional observada invierte esta lógica: en lugar de que la Alta Dirección convoque sistemáticamente al Oficial de Integridad para evaluar avances, identificar obstáculos y tomar decisiones estratégicas, es la Unidad la que aparentemente debe gestionar espacios de interlocución que le son concedidos excepcionalmente.

Esta dinámica erosiona la capacidad de la Unidad para ejercer el rol de asesoramiento especializado que define su función según el numeral 5.6 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, convirtiéndola en un órgano técnico marginal en lugar de un actor estratégico en la gobernanza institucional.

3.1.4.1. La autonomía presupuestaria y capacidad de gestión de recursos

La Unidad reporta sistemáticamente "falta de recursos financieros y tecnológicos" como limitación transversal para implementar diversos componentes del Modelo de Integridad, particularmente políticas de integridad (prevención y mitigación de conflictos de intereses) y adquisición de tecnologías adecuadas.

El numeral 6.3 literal c) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como responsabilidad de la Máxima Autoridad Administrativa "asegurar que se cuente con los recursos necesarios para el ejercicio de la función de integridad". La brecha entre este mandato normativo y la realidad operativa evidencia que la Unidad carece de autonomía para asegurar los recursos mínimos necesarios para su funcionamiento efectivo, dependiendo enteramente de decisiones presupuestarias adoptadas por otras instancias institucionales que no priorizan suficientemente la función de integridad.

Esta dependencia presupuestaria se manifiesta concretamente en la imposibilidad de la Unidad para contratar personal especializado adicional. A pesar de haber solicitado formalmente ocho personas durante 2024, solo fueron asignadas dos de manera temporal, resultando en un equipo de cinco servidores que la propia Unidad considera inadecuado para la implementación de la función de integridad (aunque suficiente para servicios administrativos, distinción que revela una comprensión problemática de las prioridades funcionales).

Esta situación contrasta con el mandato del numeral 7.4.1 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, que establece que las entidades con estructura orgánica deben "priorizar la creación de una Oficina de Integridad Institucional, para que de manera permanente, especializada y exclusiva desarrolle las tareas de implementación del modelo de integridad". Si bien el Poder Judicial ha creado formalmente la Unidad mediante los artículos 40 y 41 de su ROF, la asignación de recursos no corresponde a una priorización institucional efectiva.

3.1.4.2. Factores que condicionan la autonomía

Por un lado, la Unidad reporta como limitación principal el escaso o insuficiente personal capacitado para dirigir la gestión de riesgos en el órgano que ejerce la función de integridad y las insuficientes capacitaciones brindadas a los servidores de las unidades orgánicas de línea, de apoyo y de asesoramiento, que desempeñan el rol técnico. Esta situación revela una debilidad institucional: el literal a) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece como primera función de la Unidad "conducir la gestión de riesgos que afectan la integridad pública", pero la entidad no ha asegurado las capacidades técnicas mínimas para ejercer este rol conductor. La Unidad carece, por tanto, de autonomía real para implementar uno de los componentes centrales del Modelo de Integridad, dependiendo de capacitaciones externas que no se están materializando adecuadamente.

Por otro lado, la Unidad reporta que no recibe automáticamente copias de los informes finales y avances de las recomendaciones en la entidad mediante sistemas compartidos, obstáculo que impide el cumplimiento del literal g) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP sobre coordinación en planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del sistema de control interno. Esta barrera informativa no es meramente técnica, sino que refleja una fragmentación de los sistemas de prevención y control que limita la capacidad de la Unidad para ejercer sus funciones de manera integral. La ausencia de interoperabilidad entre sistemas sugiere que la Unidad no cuenta con la autoridad institucional necesaria para exigir flujos de información que son indispensables para su labor, quedando supeditada a la voluntad de coordinación de otras unidades orgánicas.

El período de desatención en la gestión de denuncias entre diciembre 2024 y marzo 2025 —consecuencia de la extinción de la Comisión de Integridad Judicial ante la creación de la Unidad de Integridad— constituye el indicador más dramático de falta de autonomía y planificación institucional. Este vacío de cuatro meses en una función crítica establecida en el literal i) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP revela que la transición institucional no fue gestionada con la debida diligencia por la máxima autoridad administrativa. Una Unidad con autonomía efectiva y empoderamiento institucional habría tenido capacidad para alertar sobre este riesgo y asegurar continuidad en el servicio; la materialización de esta brecha funcional evidencia que la Unidad carece de influencia suficiente para incidir en decisiones críticas de diseño organizacional que afectan directamente su capacidad de cumplir funciones legales.

La ausencia total de articulación externa con otras entidades, explícitamente reconocida por la Unidad, representa otra dimensión de autonomía restringida. El numeral 8.3.1.3 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece que la unidad de integridad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe articular y coordinar con las Cortes Superiores de Justicia y sus entidades adscritas a nivel nacional, promoviendo a través de una Red de Integridad el desarrollo de espacios de articulación en materia de integridad y lucha contra la corrupción. La no implementación de esta función no puede atribuirse únicamente a limitaciones de capacidad de la Unidad, sino que sugiere que esta carece de la autoridad institucional y el respaldo político necesarios para posicionarse como articuladora del sistema de integridad del Poder Judicial a nivel nacional. Esta función requiere visibilidad, legitimidad y recursos que solo pueden ser conferidos mediante un respaldo explícito y sostenido de la máxima autoridad administrativa y del Titular de la Entidad.

3.1.4.3. Empoderamiento institucional y capacidad de transformación organizacional

La limitación de la autonomía técnica se manifiesta también en la propia estructura que el Poder Judicial impone a la autonomía de la Unidad. Como entidad con estructura funcional según el numeral 5.12 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, el Poder Judicial ha incorporado la función de integridad mediante una Unidad de Integridad creada en su Manual de Operaciones. Esta modalidad, si bien formalmente prevista en el numeral 7.3.3 de la Directiva, coloca a la Unidad en una posición potencialmente más vulnerable que una Oficina de Integridad Institucional dentro de un Reglamento de Organización y Funciones. La denominación misma —"Unidad" en lugar de "Oficina"— puede tener implicaciones prácticas en términos de asignación presupuestaria, dotación de personal y reconocimiento institucional, aunque el marco normativo no establece diferencias funcionales entre ambas modalidades.

En síntesis, la evaluación de la autonomía funcional de la Unidad de Integridad del Poder Judicial revela una profunda contradicción entre incorporación formal y empoderamiento sustantivo.

La Unidad cuenta con existencia jurídica, ubicación jerárquica apropiada y funciones claramente definidas en el marco normativo, pero carece sistemáticamente de los atributos que configuran autonomía efectiva: capacidad para asegurar recursos necesarios para su funcionamiento, influencia en decisiones estratégicas institucionales, interlocución sistemática con la Alta Dirección, autoridad para exigir flujos de información necesarios para sus funciones, y legitimidad institucional para ejercer el rol articulador del sistema de integridad del Poder Judicial a nivel nacional. Esta brecha entre formalidad y efectividad configura un modelo de cumplimiento aparente que satisface requisitos normativos mínimos, pero no genera la capacidad preventiva que constituye el objetivo último de la función de integridad según el numeral 5.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

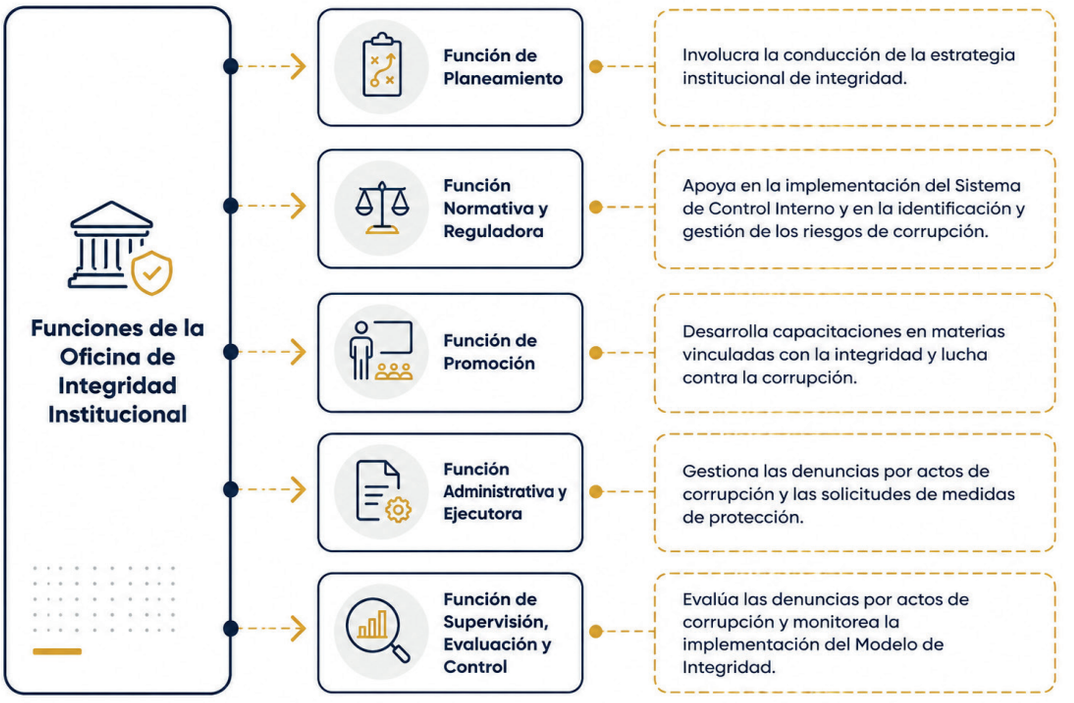
3.2. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía de la unidad de organización que ejerce la función de integridad en el Ministerio Público

3.2.1. Marco institucional y configuración organizacional de la función de integridad

La Oficina de Integridad Institucional del Ministerio Público fue instituida mediante Resolución de la Fiscalía de la Nación n. ° 1076-2020-MP-FN, en cumplimiento del mandato establecido en el Decreto Supremo n. ° 092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción. Esta unidad organizacional se configura como una unidad orgánica de apoyo del Despacho de la Fiscalía de la Nación, adoptando la modalidad prevista en el numeral 7.3.1 de la Directiva n. ° 001-2024-PCM/SIP correspondiente a las "Oficinas de Integridad Institucional" para entidades con Reglamento de Organización y Funciones.

La arquitectura institucional adoptada responde al modelo organizacional establecido normativamente para entidades con estructura orgánica definida, donde se prioriza la creación de una oficina especializada que dependa directamente del titular de la entidad o de la máxima autoridad administrativa. Esta configuración busca garantizar, según lo prescrito en el numeral 7.3.1 de la Directiva, "el alto nivel jerárquico y el adecuado empoderamiento para las funciones que debe realizar", constituyendo un elemento estructural determinante para el ejercicio efectivo de la función de integridad.

El marco funcional de la Oficina de Integridad en el Ministerio Público se encuentra delimitado por un conjunto de trece funciones específicas que abarcan desde la implementación y dirección de la estrategia institucional de integridad hasta el monitoreo del modelo de integridad institucional. Estas funciones se organizan en cinco ejes estratégicos: planeamiento (funciones a y b), normativa y reguladora (funciones c y d), promoción (funciones e y f), administrativa y ejecutora (funciones g, h, i y j), y supervisión, evaluación y control (funciones l, m, n y o). Esta taxonomía funcional evidencia una concepción integral de la función de integridad que trasciende el rol meramente consultivo para posicionarse como instancia conductora de la política institucional en la materia.[37]



Fuente: Texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público - 2025. Elaborado por la Defensoría del Pueblo.

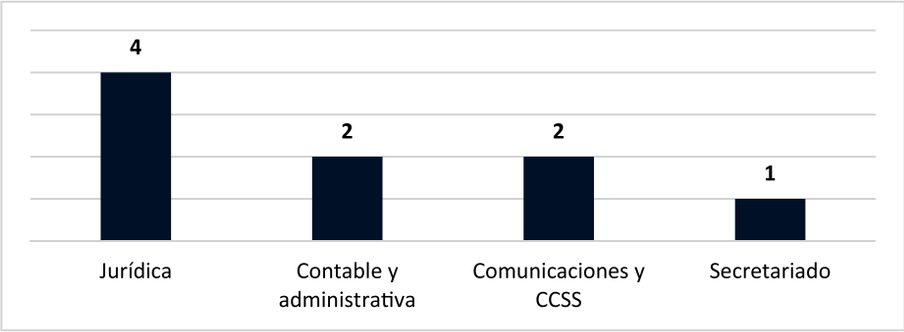
37 Capítulo XIII, artículo 152-B, del texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio Público - 2025
Visto en: https://www.gob.pe/institucion/mpfn/normas-legales/6490548-442-2025-mp-fn

3.2.2. Recursos humanos y capacidad técnica operativa

Al 4 de noviembre de 2024, fecha de recepción de la ficha de supervisión, la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio Público contaba con nueve personas. La totalidad del personal desarrolla sus funciones de manera presencial en el mismo espacio físico, configurando un esquema de trabajo centralizado que facilita la coordinación interna.

El análisis de los perfiles profesionales revela una composición disciplinaria concentrada en tres áreas: jurídica, contable-administrativa y comunicación-ciencias sociales. Del total de nueve personas, cuatro poseen formación jurídica, dos tienen profesión en el área contable y administrativa, dos en el área de comunicación y ciencias sociales, y una persona desempeña funciones de secretariado.

Gráfico n.º 6: Perfiles profesionales en la Oficina de Integridad del Ministerio Público en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

La predominancia del perfil jurídico (44.4% del equipo) resulta coherente con la naturaleza normativa y reguladora de varias funciones asignadas a la Oficina, particularmente aquellas vinculadas con la supervisión del cumplimiento de normativa de transparencia, gestión de intereses y conflicto de intereses (literal f del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP), así como con la recepción, evaluación y derivación de denuncias (literal i de este numeral).

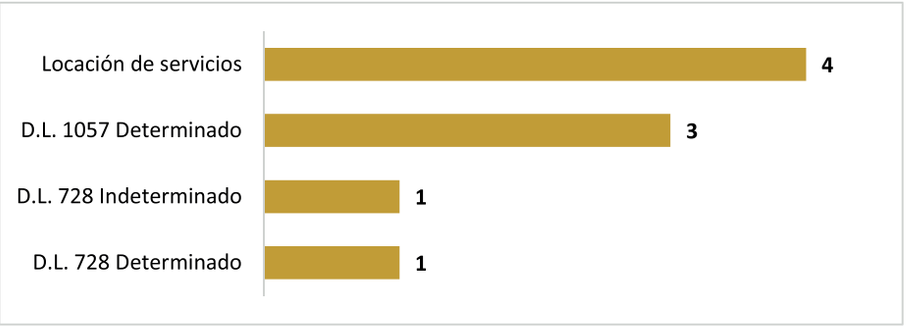
Sin embargo, esta concentración disciplinaria evidencia déficits significativos en perfiles técnicos especializados que resultan indispensables para el ejercicio integral de la función de integridad.

Particularmente preocupante resulta la ausencia de profesionales especializados en gestión de riesgos, auditoría interna, análisis de datos o ciencias del comportamiento organizacional, perfiles que resultan esenciales para el desarrollo efectivo del componente de "Gestión de riesgos que afecten la integridad pública" establecido en el numeral 5.2.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP. La función de "conducir la gestión de riesgos que afectan la integridad pública" prescrita en el literal a) del numeral 8.3.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP requiere competencias técnicas especializadas en metodologías de identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de riesgos que exceden la formación generalista de los perfiles actualmente disponibles.

De otro lado, la heterogeneidad de los regímenes laborales bajo los cuales se encuentra contratado el personal constituye un factor crítico que afecta directamente la estabilidad y continuidad de la función de integridad.

Del total de nueve personas, una se encuentra bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 728 con contrato indeterminado, tres bajo el régimen del Decreto Legislativo n.º 1057 (dos con contratos determinados y uno con contrato determinado), una bajo el Decreto Legislativo n.º 728 con contrato determinado, y cuatro bajo la modalidad de locación de servicios.

Gráfico n.° 7: Regimenes laborales en la Oficina de Integridad del Ministerio Público en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

Esta configuración evidencia que la mayoría del personal (siete de nueve personas) se encuentra bajo modalidades contractuales temporales o de naturaleza civil, mientras que solamente dos personas cuentan con vínculos laborales de carácter indeterminado. Esta precariedad contractual resulta particularmente grave considerando que la Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP, en su numeral 7.4.1, establece que las entidades con estructura orgánica "deben priorizar la creación de una Oficina de Integridad Institucional, para que de manera permanente, especializada y exclusiva desarrolle las tareas de implementación del modelo de integridad".

La permanencia institucional constituye un atributo indispensable para el ejercicio efectivo de la función de integridad, en tanto permite la acumulación de conocimiento institucional, la construcción de relaciones de confianza con las diversas unidades organizacionales, la comprensión profunda de las dinámicas y riesgos específicos de la entidad, y la continuidad de las estrategias de implementación del modelo de integridad.

La alta proporción de personal con vínculos temporales compromete sustancialmente estos elementos, generando inestabilidad estructural que afecta la capacidad de la Oficina para desarrollar estrategias de largo plazo y consolidar su posicionamiento institucional.

En esa línea, la información recabada revela un patrón sistemático de solicitudes formales de personal especializado dirigidas a la máxima autoridad administrativa durante el período 2022-2024, con respuestas que, si bien atienden cuantitativamente las solicitudes, lo hacen mediante asignaciones de carácter temporal. En el año 2022, la Oficina solicitó dos personas y fueron asignadas dos de manera temporal por motivos de apoyo. En 2023, se solicitaron tres personas y fueron asignadas tres de manera temporal para LA gerencia de la Oficina de Integridad Institucional y para apoyo. En 2024, se solicitaron dos personas y fueron asignadas dos de manera temporal para LA gerencia de la Oficina de Integridad Institucional y para apoyo.

Este patrón evidencia dos elementos críticos: primero, el reconocimiento implícito por parte de la máxima autoridad administrativa, de la necesidad de fortalecer el equipo de la Oficina atendiendo formalmente las solicitudes realizadas; segundo, la decisión institucional de satisfacer estas necesidades mediante asignaciones temporales en lugar de incorporaciones permanentes, reflejando una concepción instrumental y coyuntural de la función de integridad que contradice el mandato normativo de permanencia y especialización.

Resulta particularmente revelador que las asignaciones de personal temporal incluyan la gerencia misma de la Oficina de Integridad Institucional, función que por su naturaleza estratégica y por los requerimientos establecidos en el numeral 8.3.4 de la Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP debería ser ejercida por un servidor con estabilidad contractual y perfil altamente especializado.

Esta práctica de asignar temporalmente incluso la conducción de la Oficina evidencia una fragilidad institucional estructural que compromete la posibilidad de desarrollar liderazgo técnico sostenido y estrategias de implementación de mediano y largo plazo.

La propia Oficina de Integridad ha manifestado explícitamente que la dotación actual de personal resulta inadecuada para el cumplimiento efectivo de sus funciones, tanto en lo concerniente al personal destinado a la implementación de la función de integridad como al personal asignado al desarrollo de servicios administrativos.

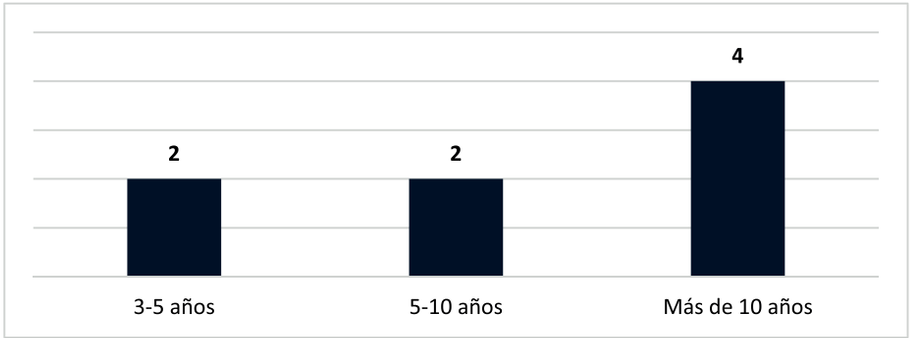
Respecto al primer aspecto, la Oficina fundamenta la insuficiencia en que el Modelo de Integridad comprende nueve componentes que demandan atención especializada para la implementación de cada uno de ellos, además de las responsabilidades adicionales asumidas en el año 2024, relacionado con veedurías en diversos Concursos Públicos de Méritos.

Esta apreciación institucional resulta técnicamente consistente con los requerimientos funcionales establecidos en la Directiva n.° 002-2021-PCM/SIP. El desarrollo efectivo de los nueve componentes del modelo de integridad —compromiso de la Alta Dirección, gestión de riesgos que afecten la integridad pública, políticas de integridad, transparencia y datos abiertos, controles interno y externo, comunicación y capacitación, canal de denuncias, supervisión y monitoreo, y encargado del modelo— demanda capacidades técnicas diferenciadas y dedicación temporal significativa que difícilmente puede ser atendida adecuadamente por un equipo de nueve personas, particularmente considerando que una de ellas desempeña funciones de secretariado y que cuatro están bajo modalidades contractuales de locación de servicios que típicamente implican servicios específicos y no dedicación exclusiva a la función de integridad.

En relación con el personal para servicios administrativos, la Oficina señala que la cantidad actual no resulta suficiente para el trámite y seguimiento de la documentación que se maneja, evidenciando limitaciones incluso en funciones de soporte operativo básico. Esta insuficiencia en capacidad administrativa repercute directamente en la eficiencia de los procesos sustantivos de la Oficina, generando cuellos de botella que afectan la oportunidad y calidad de las respuestas institucionales.

En cuanto al análisis de la trayectoria profesional del equipo en el sector público revela un perfil relativamente heterogéneo en términos de experiencia acumulada. Del total de nueve personas (considerando que la información detalla datos de ocho personas en este aspecto), dos poseen entre tres y cinco años de tiempo de servicio en el sector público, dos cuentan con experiencia entre cinco y diez años, y cuatro personas poseen más de diez años de experiencia en el ámbito estatal.

Gráfico n.° 8: Experiencia en el sector público en la Oficina de Integridad del Ministerio Público en 2025



Fuente: Base de datos de la supervisión a los órganos de control institucionales y las unidades de organización que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público.

Esta distribución indica que el 50% del equipo cuenta con experiencia superior a diez años en el sector público, constituyendo un activo valioso en términos de conocimiento del funcionamiento institucional, comprensión de dinámicas organizacionales del Estado, y familiaridad con marcos normativos y procedimientos administrativos. Este nivel de experiencia acumulada representa un elemento potencialmente favorable para el ejercicio de funciones de asesoramiento, orientación y articulación con diversas unidades organizacionales.

No obstante, la información disponible no permite valorar si esta experiencia en el sector público se encuentra específicamente vinculada con materias de integridad, ética pública, lucha contra la corrupción, gestión de riesgos o áreas afines que resulten directamente pertinentes para el ejercicio especializado de la función de integridad. La experiencia general en el sector público, si bien valiosa, no sustituye la especialización técnica específica que la naturaleza de la función requiere, particularmente considerando la complejidad metodológica de componentes como la gestión de riesgos que afectan la integridad pública o la implementación del sistema de control interno.

Uno de los hallazgos más críticos del diagnóstico corresponde a la ausencia total de especialización profesional formal del equipo, incluido el jefe de la oficina, en materias vinculadas con la función de integridad. La información reportada establece que ninguna de las nueve personas del equipo acumula cursos o especializaciones de un mínimo de noventa horas en temas relacionados con integridad pública, ética en la función pública, gestión de riesgos, lucha contra la corrupción o materias afines.

Esta carencia resulta especialmente relevante si se considera que el numeral 8.3.4 de la Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP dispone que "los requisitos mínimos para ocupar el cargo de Oficial de Integridad se sujetan a los requeridos en el perfil de Gerente Público de Integridad Institucional, aprobado por SERVIR", perfil que exige una formación y experiencia altamente especializada. Si bien dicho estándar aplica únicamente al titular de la oficina, la ausencia de personal que cuente con una especialización formal de al menos noventa horas acumuladas revela una brecha formativa que limita la solidez técnica del equipo y dificulta alcanzar el nivel de profesionalización que demanda el ejercicio efectivo de las funciones de integridad.

Esta brecha de capacitación especializada resulta inconsistente con el mandato previsto en el literal g) del numeral 6.4 de la Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP, que encarga al Oficial de Integridad "brindar asesoramiento y asistencia técnica a la Alta Dirección y los servidores para la implementación del Modelo de Integridad". Si bien dicha labor exige un alto nivel de especialización en el titular de la oficina, es evidente que su capacidad de brindar asesoramiento oportuno y técnicamente sólido depende también del soporte de su equipo. Por ello, el personal que lo acompaña debe contar con una formación sustantiva y especializada en integridad pública y lucha contra la corrupción, pues solo a través de competencias adquiridas mediante procesos formales de capacitación, actualización y especialización continua puede sostenerse la calidad técnica requerida por las funciones de la oficina.

La información proporcionada sobre los rubros que requieren con urgencia mayor presupuesto identifica de manera prioritaria la contratación laboral de personal, junto con la compra o renovación de equipos. Esta priorización de la necesidad de incrementar el equipo humano resulta consistente con el diagnóstico de insuficiencia previamente descrito y evidencia una conciencia institucional clara respecto a la brecha crítica existente entre las capacidades disponibles y las demandas funcionales establecidas normativamente.

La solicitud de recursos para contratación laboral debe interpretarse en el contexto más amplio del mandato establecido en el literal c) del numeral 6.3 de la Directiva n.° 001-2024-PCM/SIP, que prescribe a la Máxima Autoridad Administrativa "asegurar que se cuente con los recursos necesarios para el ejercicio de la función de integridad". El incumplimiento de este mandato, evidenciado en la insuficiencia reconocida del equipo humano, compromete estructuralmente la posibilidad de que la Oficina ejerza efectivamente las trece funciones específicas que le han sido asignadas, particularmente aquellas de mayor complejidad técnica como la conducción de la gestión de riesgos institucionales o la supervisión del cumplimiento de normativa en materias especializadas. La brecha entre la dotación actual y las necesidades reales resulta particularmente crítica considerando su alcance nacional para los 34 distritos fiscales. La función de articulación y coordinación con las Presidencias de las Juntas de Fiscales Superiores a nivel nacional para impulsar la implementación del modelo de integridad demanda capacidades humanas significativamente superiores a las actualmente disponibles, requiriendo personal especializado con dedicación específica para el acompañamiento, monitoreo y asistencia técnica a las instancias descentralizadas.

La configuración centralizada del equipo de nueve personas trabajando presencialmente en la sede de Lima contrasta significativamente con la estructura desconcentrada del Ministerio Público y la necesidad de implementar el modelo de integridad en los veintiséis distritos fiscales a nivel nacional. Esta asimetría entre la centralización del equipo técnico y la descentralización de la estructura institucional genera desafíos operativos sustanciales para el ejercicio efectivo de las funciones de coordinación, acompañamiento y supervisión establecidas en el numeral 8.3.1 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

La Oficina reporta que articula con los distritos fiscales a través de reuniones periódicas de coordinación, capacitación y asistencia técnica, y monitoreo y seguimiento del avance en la implementación de la función de integridad. Sin embargo, la ausencia de personal destacado o asignado específicamente a la articulación territorial limita estructuralmente la capacidad de acompañamiento cercano, seguimiento continuo y respuesta oportuna a las necesidades específicas de cada distrito fiscal. Esta limitación resulta particularmente crítica considerando las heterogeneidades geográficas, culturales, institucionales y de capacidades existentes entre los diversos distritos fiscales del país.

En cuanto a la compra o renovación de equipos, la información proporcionada permite advertir una problemática no suficientemente visibilizada: la infraestructura tecnológica y logística con la que opera actualmente la Oficina resulta insuficiente para sostener las funciones asignadas y para responder a la complejidad del trabajo de articulación nacional. La falta de equipos actualizados —particularmente computadoras, software especializado, herramientas de gestión documental, sistemas de videoconferencia, grabadores de actas y dispositivos de conectividad segura— no solo limita la productividad del personal existente, sino que, en un contexto de alta demanda de coordinación remota con los 26 distritos fiscales, compromete directamente la continuidad operativa y la calidad del acompañamiento técnico.

Esta situación es especialmente relevante frente al mandato establecido en el numeral 6.3, literal c) de la Directiva N.º 001-2024-PCM/SIP, que exige a la entidad garantizar los recursos necesarios para el ejercicio de la función de integridad, dentro de los cuales la provisión de equipamiento adecuado constituye un componente esencial. La obsolescencia o insuficiencia de equipos genera demoras en la gestión, limita el acceso oportuno a información institucional, reduce la capacidad de seguimiento de los avances en cada distrito fiscal y afecta la seguridad de la información, elementos indispensables para la implementación del modelo de integridad.

La estrategia de articulación territorial desde un equipo centralizado, sin capacidades descentralizadas o mecanismos formales de representación regional, evidencia una concepción verticalista y centralista de la implementación del modelo de integridad que puede resultar insuficiente para atender adecuadamente las particularidades y necesidades diferenciadas de las instancias descentralizadas. Asimismo, la brecha tecnológica identificada representa una restricción estructural que reduce la eficiencia, oportunidad y confiabilidad de las intervenciones, incrementa los costos de coordinación y coloca a la Oficina en una posición reactiva frente a las demandas operativas del sistema descentralizado del Ministerio Público.

Esta configuración organizacional limita la posibilidad de desarrollar estrategias contextualizadas de fortalecimiento de la integridad que consideren las especificidades de cada realidad distrital, comprometiendo la efectividad de las intervenciones y la apropiación local del enfoque de integridad pública.

3.2.3. Desempeño en la implementación del modelo de integridad y coordinación institucional

La evaluación del desempeño de la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio Público en la implementación del Modelo de Integridad revela un escenario complejo, caracterizado por esfuerzos significativos en ciertas áreas estratégicas, pero también por limitaciones estructurales que comprometen la efectividad integral del sistema de prevención y respuesta ante prácticas antiéticas o corruptas.

Como se mencionó, el Modelo de Integridad, establecido en la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, comprende nueve componentes esenciales que configuran el estándar peruano de integridad,

de los cuales se analizaron únicamente aquellos que fueron reportados mediante la ficha de supervisión. La información recopilada permite identificar avances diferenciados según cada componente, con áreas de desarrollo destacable y otras que evidencian brechas críticas.

3.2.3.1. Brechas en la Implementación del Modelo de Integridad - Análisis por componentes reportados

En relación con el Componente 1: Compromiso de la Alta Dirección, se observa una debilidad fundamental en la articulación estratégica. La Oficina de Integridad Institucional no reportó datos sobre el número total de reuniones sostenidas con la Alta Dirección durante los años 2022, 2023 y 2024 para dar cuenta de los avances en la implementación del Modelo de Integridad. Esta ausencia de información no solo imposibilita evaluar la frecuencia y calidad del diálogo institucional en el nivel estratégico, sino que sugiere una limitación en los mecanismos de rendición de cuentas directa hacia la máxima autoridad.

Conforme a lo establecido en el numeral 5.2.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, el compromiso de la Alta Dirección se materializa a través del fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad y la visibilidad de la integridad como objetivo institucional. La falta de espacios formales y periódicos de interlocución con la Alta Dirección constituye un factor que debilita el posicionamiento estratégico de la función de integridad y limita la capacidad de influir en decisiones institucionales prioritarias.

Respecto al Componente 2: Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, la Oficina de Integridad ha identificado y evaluado riesgos en dos procesos críticos: gestión de recursos humanos y transparencia y acceso a la información pública.

Sin embargo, la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP recomienda expresamente abordar, como mínimo, cinco procesos vulnerables: contratación pública, gestión de recursos humanos, transparencia y acceso a la información pública, denuncias y protección al denunciante, y provisión de servicios públicos.

La cobertura parcial de solo dos de los cinco procesos recomendados evidencia una brecha significativa en la capacidad preventiva de la entidad. Las limitaciones reportadas por la propia Oficina son reveladoras: falta de compromiso y cultura de gestión de riesgos en los servidores que desempeñan el rol técnico, insuficientes capacitaciones, y carencia de recursos operativos y tecnológicos para ejecutar medidas de prevención y mitigación.

Particularmente crítica es la situación en la Etapa I (Identificación de Riesgos), donde el escaso o insuficiente personal capacitado para dirigir la gestión de riesgos limita la elaboración de un inventario.

En la Etapa II (Evaluación de Riesgos), la insuficiencia de información y herramientas para la estimación de probabilidad e impacto obstaculiza la construcción de mapas de riesgos robustos. Finalmente, en la Etapa III (Tratamiento de Riesgos), las limitaciones presupuestales y de recursos, junto con el nivel de factibilidad organizacional, restringen la implementación efectiva de medidas preventivas y de mitigación.

Este conjunto de limitaciones configura un círculo vicioso que debilita sustancialmente la capacidad preventiva de la entidad, que es precisamente uno de los atributos centrales que define el éxito del Modelo de Integridad según el artículo 5.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

En cuanto al Componente 5: Controles Interno, Externo y Auditoría, se identifican obstáculos significativos en la coordinación con el Órgano de Control Institucional (OCI).

La Oficina de Integridad no recibe automáticamente copias de los informes finales ni avances de las recomendaciones mediante sistemas compartidos, requiriendo solicitar formalmente cada informe y actualización por oficio o correo electrónico, lo que podría generar demoras considerables.

Adicionalmente, la coordinación para el seguimiento de recomendaciones depende de un solo funcionario o de un área sobrecargada, sin que exista una articulación formal o sistemática con el OCI.

Esta situación contradice lo establecido en el numeral 5.2.5.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, que establece que el órgano que ejerce la función de integridad debe coadyuvar a que los órganos auditados actúen con diligencia y debe coordinar de manera permanente con los funcionarios responsables de implementar las recomendaciones contenidas en los Informes de Control.

La ausencia de protocolos estandarizados de intercambio de información y la dependencia de gestiones ad hoc generan ineficiencias que comprometen el seguimiento oportuno de hallazgos y la implementación de medidas correctivas.

El Componente 7, Canal de Denuncias, presenta desafíos estructurales que afectan la capacidad de respuesta de la entidad ante actos de corrupción. Las principales dificultades reportadas incluyen las siguientes:

La falta de estandarización en los canales de recepción de denuncias, por lo que se hace evidente la necesidad de potenciar el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano, la cual surgió como la solución que permite unificar y estandarizar los procedimientos de registro, atención y consulta a través de un solo canal interoperable para todo el sector público. Esta plataforma —clara, sencilla y visible— facilita la presentación de alertas y denuncias, optimiza la gestión estatal evitando duplicidades y garantiza trazabilidad y respuesta oportuna para los ciudadanos. Además, al operar como un servicio en la nube y contar con analítica de datos, fortalece la Política de Integridad Pública y contribuye al proceso de transformación digital del Estado.

La intromisión de autoridades o servidores que solicitan información confidencial sobre denuncias constituye también un problema; sin embargo, es importante recordar que este escenario ya se encuentra regulado por la normativa vigente. El artículo 3.4 del Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1327 establece que ni el titular de la entidad, ni ningún otro servidor están facultados a requerir la identidad del denunciante ni detalles de la denuncia o de la solicitud de protección. Si dicha intromisión ocurre, la Oficina de Integridad Institucional o la máxima autoridad administrativa debe negarse formalmente a acceder al pedido y comunicar el hecho al jefe del Órgano de Control Institucional —o, de corresponder, al jefe de la Contraloría Regional— para que actúe conforme a sus atribuciones. En ese sentido, se recuerda a la entidad la obligación de cumplir estrictamente este procedimiento para garantizar la confidencialidad y proteger la integridad del proceso de denuncia.

Así como también, las dificultades para ejecutar traslados, licencias u otras protecciones, debido a restricciones logísticas. Para superar estas limitaciones, se recomienda que la entidad anticipe estos escenarios mediante la elaboración de un plan operativo de protección, que incluya coordinación previa con las áreas de recursos humanos, logística y administración, a fin de asegurar disponibilidad de recursos y activar de manera rápida y efectiva las medidas necesarias cuando un denunciante requiera resguardo.

Estas limitaciones son particularmente graves considerando que el Decreto Legislativo n.º 1327 y su reglamento establecen un marco normativo específico para la protección del denunciante; máxime si el numeral 5.2.7 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP exige a la Oficina de Integridad, cautelar y supervisar el cumplimiento de estas disposiciones.

Todas estas dificultades expuestas generan desconfianza en los potenciales denunciantes y compromete la efectividad del sistema de detección temprana de prácticas corruptas, debilitando así la capacidad de respuesta institucional definida en el artículo 5.5 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP.

3.2.3.2. Coordinación institucional y articulación multinivel

La Oficina de Integridad del Ministerio Público ha establecido vínculos funcionales con diversos actores institucionales, aunque con niveles variables de profundidad y efectividad.

En el ámbito interno, la coordinación con la Alta Dirección y la Máxima Autoridad Administrativa se concentra en acciones estratégicas como la incorporación de objetivos y acciones de integridad en los planes estratégicos, la supervisión del cumplimiento de normativa en transparencia y gestión de intereses, y la coordinación del sistema de control interno.

Sin embargo, la ausencia de datos sobre reuniones específicas con la Alta Dirección limita la posibilidad de evaluar la regularidad y efectividad de estos espacios de coordinación.

Con la Escuela del Ministerio Público, se han desarrollado actividades conjuntas de capacitación, lo que demuestra una articulación operativa en el componente de comunicación y capacitación.

A nivel descentralizado, la Oficina de Integridad coordina con las presidencias de las Juntas de Fiscales Superiores a nivel nacional, implementando acciones de intercambio de información para la identificación y gestión de riesgos, capacitación y asistencia técnica, supervisión y monitoreo del cumplimiento de normativas, y participación en comités técnicos.

Esta articulación territorial es fundamental considerando la estructura descentralizada del Ministerio Público y responde a lo establecido en el numeral 8.3.1.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP sobre ámbito de articulación interna. Las reuniones de coordinación con Gerencias Centrales y Gerencias Administrativas (UE) complementan esta red de articulación interna.

En el ámbito interinstitucional, se han implementado mecanismos de intercambio de información y colaboración con cuatro instituciones clave.

Con la Secretaría de Integridad Pública (SIP-PCM), la relación se centra en capacitaciones, asesoría y seguimiento del Modelo de Integridad.

Con la Contraloría General de la República, la coordinación se materializa a través del Sistema para las Declaraciones Juradas para la Gestión de Conflicto de Intereses, facilitando la implementación de mecanismos de transparencia y control.

Con la Autoridad Nacional de Control del Ministerio Público (ANC-MP), la articulación se enfoca en el tratamiento de denuncias, área crítica que requiere protocolos claros de derivación y seguimiento. Finalmente, con el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), la interoperabilidad permite el acceso a datos y firmas, elemento tecnológico fundamental para diversos procesos administrativos.

De acuerdo con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) de 2024, la Oficina de Integridad del Ministerio Público sostuvo tres reuniones de coordinación específicas con la Gerencia de Informática entre agosto y septiembre de 2024. Estas reuniones tuvieron como objetivos concertar estrategias para el cumplimiento de la implementación del Modelo de Integridad, la implementación de la Plataforma Digital Única de Denuncias al Ciudadano, el cumplimiento del registro de visitas, los puntos de control en los módulos de agendas oficiales, y la implementación de un formulario de acceso a la Plataforma de Acceso a la Información. Esta articulación específica con el área tecnológica demuestra un esfuerzo por superar limitaciones digitales y fortalecer la transparencia activa y pasiva.

Capacitación y desarrollo de capacidades institucionales

En materia de capacitación, la Oficina de Integridad, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, ha desarrollado dos actividades significativas durante el primer semestre de 2024. Entre el 22 de enero y el 22 de marzo de 2024, se llevó a cabo la "Conferencia ética, integridad y su importancia en la función pública", en la que participaron 3,706 personas, representando el 14% del total de 27,386 funcionarios y servidores con vínculo laboral en la entidad. Posteriormente, entre el 24 de abril y el 23 de junio de 2024, se realizó la "Conferencia ética y función pública" con 2,792 personas capacitadas, equivalente al 10% del total de servidores. Estas cifras evidencian un alcance considerable en términos de cobertura, superando ampliamente el umbral mínimo del 10% de servidores establecido como criterio de evaluación en el ICP.

Implementación de herramientas tecnológicas y transparencia

En el ámbito tecnológico, la Oficina de Integridad ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a todas las unidades de organización según reporta el ICP 2024. Esta herramienta, contemplada en el numeral 5.2.3.3 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, permite a los órganos y unidades orgánicas que interactúan con partes interesadas profundizar en el conocimiento de actores críticos cuya naturaleza pueda ser cuestionada por situaciones que riñen con actuaciones éticas. La implementación de esta plataforma y su acceso generalizado representa un avance en la prevención de riesgos asociados a conflictos de interés y en la debida diligencia institucional.

Sin embargo, las limitaciones tecnológicas identificadas son significativas y comprometen la eficiencia operativa. Las restricciones presupuestarias y funcionales dificultan la adquisición e implementación de tecnologías adecuadas. Las deficiencias en la infraestructura tecnológica, incluyendo equipos obsoletos (cuatro de diez computadoras de escritorio son inoperativas) y sistemas informáticos desactualizados, limitan la capacidad de procesamiento, análisis y gestión de información.

Adicionalmente, el personal de la Oficina de Integridad tiene acceso parcial a los aplicativos informáticos de la entidad necesarios para el ejercicio de sus funciones, lo que, si bien no afecta significativamente el trabajo según lo reportado, sí genera ineficiencias y dependencias que podrían evitarse con un acceso integral y oportuno.

El análisis integral del desempeño en la implementación del Modelo de Integridad evidencia que las limitaciones no son meramente coyunturales o atribuibles a factores externos aislados, sino que responden a deficiencias estructurales que requieren intervenciones sistémicas.

La propia Oficina de Integridad identifica como principales dificultades para el fortalecimiento e implementación de la función de integridad en relación con el compromiso de la Alta Dirección: la falta de recursos (humanos, financieros o tecnológicos) asignados, la falta de capacitación o conocimiento de la Alta Dirección sobre los estándares y herramientas de integridad, la resistencia al cambio o falta de apoyo de otros niveles jerárquicos dentro de la entidad, y la falta de mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en la gestión de la Alta Dirección.

Esta autopercepción crítica coincide con los hallazgos objetivos del análisis: insuficiencia presupuestaria (la UEFI señaló que el presupuesto asignado en el periodo 2022-2024 no resultó suficiente para el cumplimiento de sus funciones debido a que se requieren mayores recursos para la implementación del Modelo de Integridad a nivel nacional y contar con personal administrativo), carencias en infraestructura y equipamiento, limitaciones en la dotación y especialización del personal, y debilidades en los mecanismos de articulación estratégica con la Alta Dirección.

Particularmente relevante es la ausencia de datos sobre acciones programadas y ejecutadas del Programa de Integridad por componente del Modelo, lo que impide evaluar el nivel de cumplimiento del instrumento de planificación establecido en el numeral 5.1.2 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP. El Programa de Integridad, con vigencia anual, debe definir el curso de acción para cerrar las brechas identificadas según el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, estableciendo objetivos, acciones, responsables y cronograma de trabajo. Su seguimiento semestral a través de la actualización del ICP es fundamental para la mejora continua del Modelo de Integridad. La falta de información sobre su ejecución sugiere debilidades en los sistemas de planificación, seguimiento y rendición de cuentas, que son precisamente los mecanismos que articulan la implementación efectiva del Modelo.

El desempeño de la Oficina de Integridad del Ministerio Público en la implementación del Modelo de Integridad presenta, en síntesis, un panorama de luces y sombras. Se reconocen esfuerzos significativos en capacitación masiva, implementación de herramientas tecnológicas específicas como la Plataforma de Debida Diligencia, y articulación con actores institucionales clave tanto a nivel interno como interinstitucional. Sin embargo, persisten brechas críticas en componentes esenciales del Modelo, particularmente en gestión de riesgos, coordinación con el OCI, estandarización del canal de denuncias, y articulación estratégica con la Alta Dirección. Estas limitaciones, combinadas

con restricciones presupuestarias, deficiencias tecnológicas y carencias en especialización del personal, configuran un escenario que compromete la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad, dificultando el logro del objetivo central del Modelo de Integridad: fortalecer la actuación ética de la función pública y combatir efectivamente la corrupción.

3.2.4. Autonomía funcional y empoderamiento institucional

La autonomía funcional de la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio Público constituye un elemento determinante para el ejercicio efectivo de su mandato preventivo y de respuesta ante prácticas antiéticas o corruptas. El análisis de este atributo institucional trasciende la mera formalidad normativa y requiere examinar las condiciones reales que posibilitan o restringen la capacidad de la unidad para ejercer sus funciones con independencia técnica, tomar decisiones estratégicas sin interferencias indebidas, y posicionarse como un actor institucional con suficiente empoderamiento para influir en la cultura organizacional y en los procesos de toma de decisiones de la entidad.

Por un lado, el análisis de la información recabada revela una brecha significativa entre el posicionamiento formal y el ejercicio efectivo de influencia estratégica. La ausencia de datos sobre el número total de reuniones sostenidas con la Alta Dirección durante los años 2022, 2023 y 2024 para dar cuenta de los avances en la implementación del Modelo de Integridad constituye un indicador preocupante de desarticulación entre la Oficina de Integridad y el nivel estratégico de decisión. Conforme al numeral 6.4 literal d) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, el Oficial de Integridad debe "informar directamente los avances de implementación del modelo de integridad al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa de la entidad". La inexistencia de registros sobre estos espacios de interlocución sugiere que, pese a la dependencia jerárquica formal, no se han institucionalizado mecanismos regulares y sistemáticos de rendición de cuentas y retroalimentación con la Alta Dirección.

Esta situación contrasta marcadamente con lo establecido en el numeral 4.6.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, que define a la máxima autoridad administrativa como responsable de "supervisar las medidas destinadas a instalar una cultura de integridad en la entidad" y de "asegurar el apoyo, compromiso y participación de los órganos y unidades orgánicas de la entidad para el correcto y oportuno desarrollo del modelo de integridad". La supervisión efectiva requiere necesariamente de espacios formales y periódicos de interlocución en los que la Oficina de Integridad pueda reportar avances, identificar obstáculos, proponer medidas correctivas y obtener respaldo institucional para decisiones estratégicas. La ausencia documentada de estas instancias configura un vacío que debilita estructuralmente la autonomía funcional de la Oficina, al privarla del soporte político-institucional indispensable para superar resistencias organizacionales y para posicionar la agenda de integridad como prioridad institucional.

Adicionalmente, la propia Oficina de Integridad identifica como una de las principales dificultades para el fortalecimiento e implementación de la función de integridad la "falta de capacitación o conocimiento de la Alta Dirección sobre los estándares y herramientas de integridad". Esta percepción resulta reveladora, pues sugiere que las autoridades superiores no han internalizado suficientemente la importancia estratégica de la función de integridad ni los marcos normativos y técnicos que la sustentan. Esta brecha de conocimiento en el nivel de Alta Dirección compromete gravemente la autonomía funcional de la Oficina, pues limita su capacidad para obtener decisiones informadas, para argumentar técnicamente la necesidad de recursos y para posicionar propuestas de mejora institucional. Una Alta Dirección que no comprende cabalmente los estándares de integridad difícilmente podrá ejercer el liderazgo que le atribuyen los numerales 6.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP y 4.6.1 de la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP.

La autonomía funcional se materializa también en la capacidad efectiva de la unidad de integridad para tomar decisiones vinculantes en su ámbito de competencia, sin requerir autorizaciones o validaciones que puedan comprometer su independencia técnica. El análisis de las funciones asignadas a la Oficina de Integridad del Ministerio Público, conforme al ROF, revela un diseño funcional amplio que abarca funciones normativas y reguladoras, de promoción, administrativas y ejecutoras, y de supervisión, evaluación y control.

Entre las funciones de mayor relevancia para evaluar la autonomía funcional destacan: la capacidad de "implementar, conducir y dirigir la estrategia institucional de integridad y lucha contra la corrupción, así como supervisar su cumplimiento" (literal a); la facultad de "recibir, evaluar, trasladar, realizar el seguimiento y sistematización de las denuncias por actos de corrupción" (literal h); la atribución de "evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes" (literal l); y la potestad de "evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y, en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda" (literal m).

Estas atribuciones, particularmente las relacionadas con la evaluación de denuncias y la disposición de medidas de protección, configuran un ámbito de decisión técnica que debería ejercerse con independencia de criterio y sin interferencias. Sin embargo, la Oficina reporta como una dificultad significativa en el Componente 7 (Canal de Denuncias) la "intromisión de autoridades o servidores que solicitan información confidencial". Esta situación constituye una vulneración grave de la autonomía funcional y de los principios de confidencialidad y protección del denunciante establecido en el Decreto Legislativo n.º 1327 y su reglamento. La intromisión de autoridades en procesos de evaluación de denuncias no solo compromete la imparcialidad de las investigaciones, sino que genera riesgos de represalias contra los denunciantes y erosiona la confianza en el sistema de integridad institucional.

La falta de mecanismos efectivos para proteger la autonomía de la Oficina de Integridad frente a estas presiones institucionales evidencia una debilidad estructural en el diseño institucional. No basta con que las normas atribuyan formalmente competencias decisorias; es indispensable que existan protocolos, respaldos institucionales y, eventualmente, sanciones para quienes pretendan interferir indebidamente en el ejercicio de la función de integridad. La Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, en su numeral 6.4 literal e), establece que el Oficial de Integridad debe "garantizar el cumplimiento de las funciones de integridad en su entidad", pero esta garantía resulta ilusoria si la propia Oficina carece de instrumentos efectivos para resistir presiones o intromisiones de niveles jerárquicos superiores o de áreas con poder institucional.

Autonomía presupuestaria y capacidad de gestión de recursos

La autonomía funcional no puede disociarse de la autonomía presupuestaria y de la capacidad efectiva de la unidad de integridad para gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

El numeral 6.3 literal c) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece que la máxima autoridad administrativa debe "asegurar que se cuente con los recursos necesarios para el ejercicio de la función de integridad". Esta disposición reconoce implícitamente que la autonomía funcional requiere de un sustento presupuestario adecuado, pues sin recursos suficientes, la unidad de integridad queda reducida a una instancia meramente declarativa, incapaz de implementar efectivamente los componentes del Modelo de Integridad.

La información presupuestaria del Ministerio Público revela una situación crítica que compromete severamente la autonomía funcional de la Oficina de Integridad.

Para el año 2023, el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) fue de 50,000 soles, devengándose el 100%. Para el año 2024, el PIM ascendió a 243,532 soles, con un devengado de 243,431 soles.

Si bien se observa un incremento nominal significativo de 387% entre ambos años, la Oficina señaló explícitamente que el monto de presupuesto asignado en el periodo 2022-2024 "NO" resultó suficiente para el cumplimiento de sus funciones durante los tres años, "debido a que se requieren mayores recursos para la Implementación del Modelo de Integridad a nivel nacional y contar con el personal administrativo".

Esta insuficiencia presupuestaria estructural tiene consecuencias directas y graves sobre la autonomía funcional.

En primer lugar, limita drásticamente la capacidad de la Oficina para contratar personal especializado, como se evidencia en el hecho de que ninguna de las nueve personas que conforman el equipo acumula especializaciones de al menos 90 horas en materias de integridad. La dependencia de personal temporal (en 2022, 2023 y 2024 se asignaron 2, 3 y 2 personas respectivamente de manera temporal) genera discontinuidad, pérdida de conocimiento institucional y dificulta la construcción de capacidades técnicas sostenidas.

En segundo lugar, la insuficiencia presupuestaria impide la adquisición de equipamiento adecuado, como lo demuestra el hecho de que cuatro de las diez computadoras de escritorio y cuatro de las diez sillas ergonómicas sean inoperativas.

En tercer lugar, restringe la posibilidad de implementar sistemas tecnológicos robustos, capacitaciones especializadas, asesorías externas, y otras herramientas indispensables para la gestión efectiva de riesgos y la implementación de políticas de integridad.

Factores externos e internos que condicionan la autonomía

La autonomía funcional de la Oficina de Integridad no depende únicamente de factores formales (ubicación orgánica, atribuciones normativas, presupuesto asignado), sino también de factores contextuales que determinan el margen efectivo de maniobra institucional.

Entre los factores externos más relevantes identificados se encuentran las directrices y el acompañamiento de la Secretaría de Integridad Pública (SIP-PCM), las exigencias de rendición de cuentas a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, y las coordinaciones con otras entidades del sistema nacional de integridad como la Contraloría General de la República. La relación con la Secretaría de Integridad Pública cumple una función paradójica respecto a la autonomía funcional. Por un lado, constituye una fuente de orientación técnica, capacitación, asistencia y validación externa que fortalece la legitimidad y la capacidad técnica de la Oficina de Integridad.

El numeral 6.4 literal c) de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece que el Oficial de Integridad debe "mantener la relación técnico-funcional con la Secretaría de Integridad Pública sobre el ejercicio de la función de integridad", lo que institucionaliza un vínculo de coordinación y supervisión externa.

Por otro lado, esta relación puede generar tensiones cuando las directrices de la SIP no se alinean completamente con las prioridades o posibilidades institucionales del Ministerio Público, o cuando los criterios de evaluación del ICP imponen estándares que la Oficina no puede cumplir por limitaciones presupuestarias o de recursos humanos.

Entre los factores internos que condicionan la autonomía funcional, destacan la cultura organizacional de la entidad, el nivel de resistencia al cambio de otros órganos y unidades orgánicas, y la capacidad técnica y de liderazgo del propio equipo de la Oficina de Integridad. La propia Oficina identifica como limitaciones críticas la "falta de compromiso y cultura de gestión de riesgos en los servidores de las unidades orgánicas de línea, de apoyo y de asesoramiento, que desempeñan el rol técnico", así como la "resistencia al cambio o falta de apoyo de otros niveles jerárquicos dentro de la entidad".

Estas resistencias organizacionales no son inusuales en procesos de cambio institucional, pero su persistencia e intensidad evidencian que la Oficina de Integridad no ha logrado construir las alianzas internas, los incentivos institucionales y las estrategias de gestión del cambio necesarias para superar estas barreras.

La autonomía funcional no se ejerce en el vacío; requiere de capacidad de persuasión, de construcción de consensos, de demostración de valor agregado y de generación de credibilidad técnica. Una Oficina de Integridad que es percibida por otros órganos como una instancia burocrática, fiscalizadora o impositiva difícilmente obtendrá la colaboración necesaria para implementar efectivamente el Modelo de Integridad.

Empoderamiento institucional y capacidad de transformación organizacional

El concepto de empoderamiento institucional trasciende la mera autonomía formal y se refiere a la capacidad efectiva de la Oficina de Integridad para incidir en la cultura organizacional, para movilizar recursos y voluntades, y para generar transformaciones sostenibles en las prácticas institucionales.

El empoderamiento no se decreta normativamente; se construye a través de resultados tangibles, de relaciones de confianza, de demostración de valor agregado y de capacidad de respuesta ante problemas institucionales concretos.

La información recabada sugiere que la Oficina de Integridad del Ministerio Público se encuentra en una etapa temprana de construcción de empoderamiento institucional. Los avances logrados en ciertas áreas constituyen logros que evidencian capacidad operativa y voluntad de transformación. Sin embargo, estos avances coexisten con limitaciones estructurales que restringen severamente el empoderamiento institucional. La dependencia de personal temporal, la insuficiencia presupuestaria crónica, la falta de especialización del equipo, las deficiencias tecnológicas, la limitada articulación con la Alta Dirección, las resistencias organizacionales no superadas, y las dificultades para estandarizar procesos críticos como el canal de denuncias, configuran un conjunto de obstáculos que limitan la capacidad transformadora de la Oficina.

Particularmente reveladora es la autopercepción de la Oficina respecto a la suficiencia de su personal. Señala explícitamente que la cantidad de personal "no es adecuada" tanto para la implementación de la función de integridad como para el desarrollo de servicios administrativos. Argumenta que el Modelo de Integridad cuenta con nueve componentes que conllevan especial atención para la implementación de cada uno de ellos, y que además se vienen llevando a cabo veedurías en diversos Concursos Públicos de Méritos. Esta percepción de sobrecarga operativa, combinada con la falta de recursos para ampliación de personal, genera una tensión entre las expectativas normativas (implementación integral del Modelo de Integridad) y las capacidades reales de ejecución.

Esta brecha entre mandato y capacidad tiene consecuencias directas sobre el empoderamiento institucional. Una Oficina de Integridad que opera en condición de sobrecarga permanente tiende a priorizar tareas reactivas y de cumplimiento formal sobre iniciativas estratégicas y de alto impacto. Se limita a responder a las exigencias inmediatas del ICP, a atender denuncias conforme ingresan, y a cumplir con capacitaciones obligatorias, sin poder desarrollar agendas proactivas de identificación de riesgos emergentes, de diseño de políticas innovadoras, o de construcción de alianzas estratégicas.

Esta dinámica de supervivencia operativa erosiona el empoderamiento institucional, pues la Oficina queda reducida a una instancia de gestión administrativa sin capacidad de incidir estratégicamente en la transformación de la cultura organizacional.

3.3. Evaluación de la capacidad institucional y autonomía funcional de los Órganos de Control Institucional

El Sistema Nacional de Control (SNC) peruano enfrenta desafíos estructurales que comprometen la efectividad de su función fiscalizadora. De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Contraloría General de la República (2025-2030),[38] al cierre de 2024 existían 5,864 entidades sujetas a control, de las cuales solo 3,414 (58.2%) fueron efectivamente intervenidas mediante alguna modalidad de servicio de control. Esta brecha de cobertura del 41.8% evidencia limitaciones sistémicas que afectan directamente la capacidad operativa de los 1,027 Órganos de Control Institucional (OCI) distribuidos a nivel nacional.

38 Aprobado por Resolución de Contraloría N.° 258-2025-CG, el 30 de junio de 2025
Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8290925/6914658-resolucion-de-contraloria-n-258-2025-cg-y-anexo.pdf?v=1751297975

La problemática se agudiza cuando se analiza la distribución de la intervención por niveles de gobierno. Mientras que en el Gobierno Regional se alcanzó una cobertura del 86% (594 entidades) y en los Gobiernos Locales un 89% (2,116 entidades), el Gobierno Nacional apenas llegó al 25% (704 entidades) durante 2024. Esta disparidad revela no solo una cuestión de recursos, sino un modelo de gestión desconcentrada que aún no logra equilibrar la presencia institucional entre los distintos ámbitos gubernamentales.

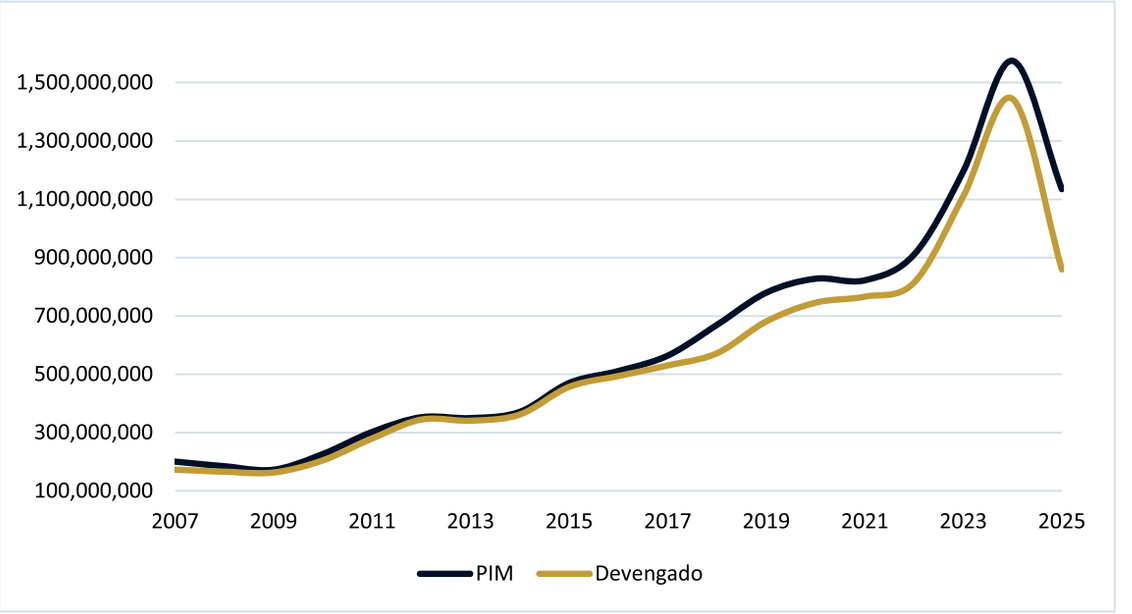
3.3.1. Déficit de Recursos Humanos y Técnicos

La capacidad institucional de los OCI se ve severamente comprometida por la escasez de profesionales especializados con experiencia sólida en control gubernamental. El PEI (2025-2030) identifica como causa central de la falta de efectividad del servicio la ausencia de cuadros técnicos especializados, situación que se agrava por la limitada implementación de programas de formación continua. Esta deficiencia no es meramente cuantitativa; implica una carencia cualitativa que afecta la calidad técnica de las intervenciones de control.

El problema adquiere dimensiones críticas al considerar que para 2026 la Contraloría tiene previsto mantener más de 4,000 auditores desplegados en 691 OCI incorporados a su estructura administrativa.[39] Sin embargo, solo 691 de los 1,027 OCI existentes están efectivamente incorporados a la Contraloría, lo que significa que 336 órganos (32.7%) operan con niveles de autonomía técnica y administrativa que pueden comprometer la uniformidad de criterios y estándares de control en el sistema.[40]

La dimensión presupuestal constituye quizás la restricción más severa para la autonomía funcional de los OCI. La Contraloría opera con menos del 0.3% del gasto público nacional, una cifra que contrasta dramáticamente con la magnitud de su ámbito de fiscalización. Para el ejercicio 2026, el presupuesto asignado de S/ 980.3 millones representa una reducción superior al 40% respecto al presupuesto 2024 (S/ 1,575 millones), situación que el actual Contralor General calificó como insuficiente para sostener la operatividad del sistema.[41]

Gráfico n.° 10: Presupuesto asignado y ejecutado (2007- noviembre de 2025)



Fuente: Consulta Amigable – MEF. Elaborado por la Defensoría del Pueblo

39 Visto en: https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/1251283-contraloria-solicita-mayor-presupuesto-para-impulsar-reactivacion-de-obras-valorizadas-en-mas-de-s-11-mil-millones
40 Visto en: https://gestion.pe/peru/contraloria-demanda-presupuesto-adicional-de-s-6115-millones-para-financiar-labor-de-auditores-noticia/
41 Visto en: https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/1251283-contraloria-solicita-mayor-presupuesto-para-impulsar-reactivacion-de-obras-valorizadas-en-mas-de-s-11-mil-millones

Esta contracción presupuestal tiene efectos directos sobre la capacidad de los OCI para ejecutar servicios de control. La reducción de aproximadamente 39% del personal en 2025 generó una brecha de 851 equipos que deben ser adquiridos, afectando la infraestructura tecnológica necesaria para el despliegue de servicios. Más crítico aún, el indicador de capacidad operativa inadecuada alcanzó 53.06% al cierre de 2025, evidenciando que más de la mitad de la infraestructura del sistema presenta deficiencias que limitan su funcionamiento óptimo.[42]

3.3.2. Tensiones entre Dependencia Funcional y Administrativa

La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control establece que la función de control se desarrolla de forma descentralizada. No obstante, el modelo organizacional adoptado por la Contraloría corresponde a un esquema de gestión desconcentrada territorial y funcionalmente sustentado en la delegación de funciones a 26 Gerencias Regionales de Control y 813 OCI categorizados según jerarquía institucional.

El Plan Estratégico Institucional 2025-2030 identifica como problema de soporte la "inadecuada implementación de la desconcentración", atribuible a la falta de claridad en las delegaciones de autoridad y resistencia al cambio organizacional. Esta situación genera ambigüedad en el alcance real de las competencias de los OCI, particularmente aquellos no incorporados a la estructura administrativa de la Contraloría, quienes enfrentan mayor incertidumbre respecto a los límites de su actuación autónoma.

Un aspecto crítico que también compromete la autonomía funcional es la experiencia del control concurrente, cuyo financiamiento era asumido por las entidades ejecutoras. Este modelo, según reconoce el propio Contralor General en su opinión publicada, encareció las obras y afectó la independencia del órgano de control.[43]

Asimismo, la dependencia financiera de los OCI respecto a las entidades que deben fiscalizar constituye una contradicción estructural que vulnera el principio de independencia. La transición hacia un control preventivo, establecido como nueva modalidad de control simultáneo en el numeral 6.4 de las Normas Generales de Control Gubernamental, busca superar estas limitaciones mediante la revisión sistemática y objetiva del estado situacional de obras públicas paralizadas.

Sin embargo, la efectividad de este enfoque depende críticamente de que los OCI cuenten con autonomía presupuestal para ejecutar sus intervenciones sin comprometer su independencia técnica.[44]

3.3.3. Cobertura de Control

La limitada cobertura del control tiene implicaciones directas sobre el derecho ciudadano a una administración pública transparente y eficiente. Según la Contraloría General de la República, las 196 municipalidades provinciales del país, incluida la Municipalidad Metropolitana de Lima,[45] cuentan con un OCI, alcanzando así una cobertura del 100%. De este total, 191 municipalidades (98%) tienen un jefe de OCI designado.

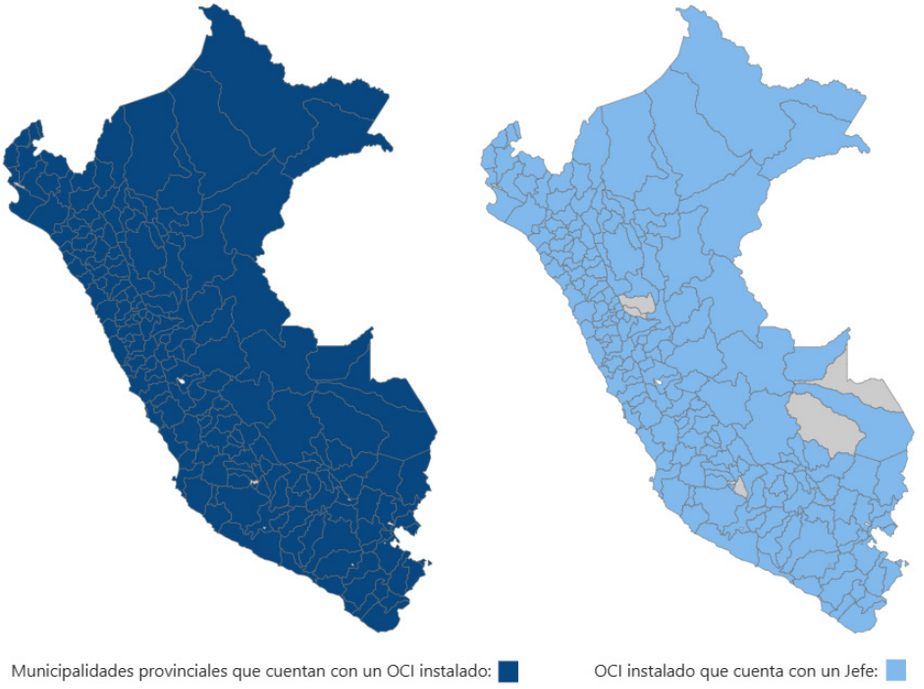
42 Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8493719/7043050-diagnostico-de-la-situacion-de-las-brechas-de-infraestructura-y-de-servicios-de-la-contraloria-general-de-la-republica-del-peru-2027-2029.PDF?v=1755209090

43 Visto en: https://gestion.pe/opinion/el-costo-de-la-ineficiencia-del-estado-la-urgencia-de-recuperar-la-rentabilidad-social-noticia/

44 Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8160757/6831378-rc-n-218-2025-cg.pdf?v=1748968699

45 Cabe precisar que la Municipalidad Metropolitana de Lima ejerce un régimen especial con jurisdicción exclusiva sobre la provincia de Lima, tanto en materia municipal como regional.

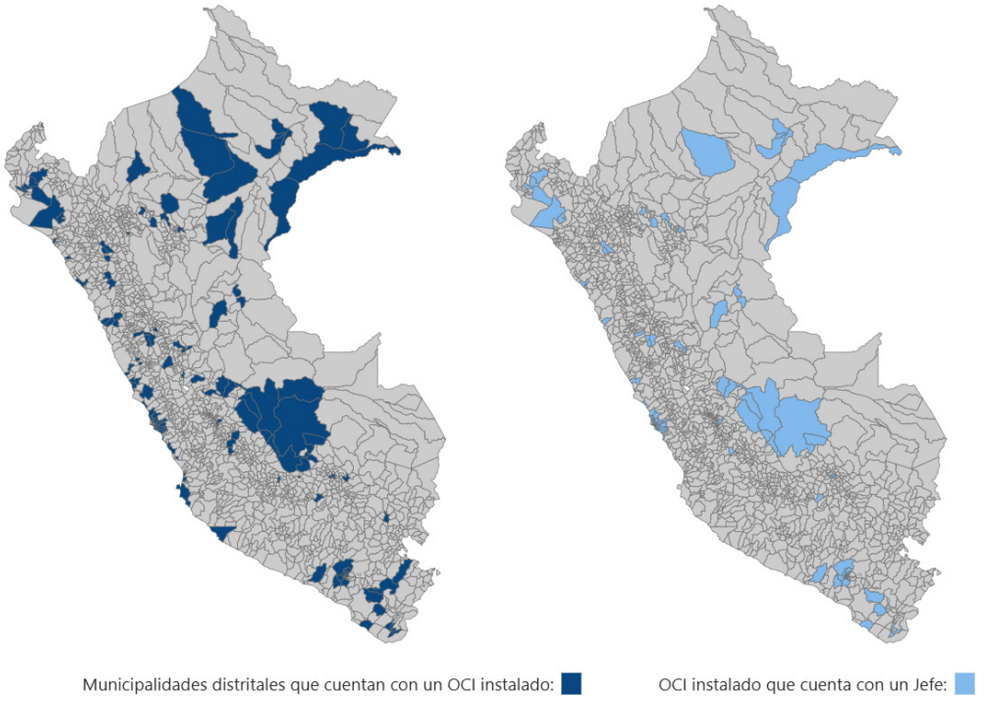
Gráfico n. °11: Cobertura de los Órganos de Control en Municipalidades Provinciales



Fuente: Contraloría General de la República. Elaborado por la Defensoría

De las 1,892 municipalidades distritales, solo 183 (11%) cuentan con un OCI operativo. Entre estas, 122 municipalidades (67%) disponen de un jefe de OCI.

Gráfico n. °12: Cobertura de los Órganos de Control en Municipalidades Distritales



Fuente: Contraloría General de la República. Elaborado por la Defensoría

Los centros poblados constituyen unidades territoriales menores dentro de los distritos, creadas mediante ordenanzas municipales, con competencias acotadas y autonomía administrativa limitada para la gestión de asuntos locales básicos. De los 88 centros poblados reconocidos con municipalidad, únicamente uno cuenta con un OCI, aunque este aún no tiene designado un jefe.

La comparación entre niveles de gobierno evidencia brechas significativas: mientras el 100% de municipalidades provinciales cuenta con un OCI y solo el 11% de municipalidades distritales, lo que refleja un déficit notable de capacidad de control en los niveles de gobierno más cercanos a la ciudadanía.

Esta brecha territorial refleja no solo una limitación operativa, sino una inequidad sistémica en el ejercicio del control gubernamental. Las poblaciones de zonas rurales quedan efectivamente excluidas de la vigilancia institucional sobre el uso de recursos públicos, situación que contraviene el principio de universalidad del control.

De otro lado, en cuanto a la implementación de recomendaciones y mejora de gestión, el seguimiento a la implementación de recomendaciones formuladas en informes de control presenta una brecha significativa: solo el 72.9% de las recomendaciones fueron implementadas entre 2023 y 2024, quedando pendiente un 17.1% para alcanzar la meta óptima del 90%. Esta cifra revela que más de una cuarta parte de las observaciones y sugerencias de mejora formuladas por los OCI no se traducen en acciones correctivas efectivas por parte de las entidades.[46]

Esta situación evidencia no solo problemas de seguimiento, sino limitaciones en la capacidad coercitiva de los OCI para asegurar el cumplimiento de sus recomendaciones. La Directiva n.º 009-2023-CG/SESNC establece procedimientos y plazos para verificar la implementación, pero la persistencia de brechas sugiere que los mecanismos de *Enforcement* son insuficientes, particularmente en aquellos OCI que carecen del respaldo institucional de estar incorporados formalmente a la estructura de la Contraloría.

La producción de servicios de control experimentó crecimiento sustancial, alcanzando 67,694 servicios en 2024 (50,418 de control simultáneo, 16,029 de control posterior y 228 de control previo).

No obstante, para 2026 la meta se reduce a 33,300 servicios, representando apenas el 49% de la producción en 2024. Esta contracción proyectada, directamente vinculada a la reducción presupuestal, amenaza con revertir los avances logrados en cobertura y efectividad del control.[47]

El discurso institucional enfatiza la transición hacia un modelo de control preventivo, sustentado en la premisa de que prevenir no significa frenar la gestión, sino proteger la inversión y garantizar su impacto social.[48]

Este enfoque se materializó en la nueva modalidad de Control Preventivo a Obras Públicas Paralizadas, que en agosto de 2024 identificó 2,560 obras paralizadas por valor superior a S/ 41,648 millones. Sin embargo, existe una tensión fundamental entre el imperativo de implementar control preventivo efectivo y las limitaciones operativas del sistema. La efectividad del control preventivo requiere intervención temprana, desde la formulación del expediente técnico, pero la escasez de recursos obliga a una selección restrictiva de intervenciones.

Esta selectividad forzada puede generar inequidad, privilegiando obras de mayor envergadura presupuestal en detrimento de proyectos menores en zonas alejadas, perpetuando la brecha territorial identificada.

46 Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8290925/6914658-resolucion-de-contraloria-n-258-2025-cg-y-anexo.pdf?v=1751297975

47 Visto en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8493719/7043050-diagnostico-de-la-situacion-de-las-brechas-de-infraestructura-y-de-servicios-de-la-contraloria-general-de-la-republica-del-peru-2027-2029.PDF?v=1755209090

48 Visto en: https://gestion.pe/opinion/el-costo-de-la-ineficiencia-del-estado-la-urgencia-de-recuperar-la-rentabilidad-social-noticia/

3.3.4. Evaluación de la Operatividad y Costos de los Servicios de Control Gubernamental

La asignación de recursos para los servicios de control no constituye un gasto administrativo inercial, sino que se enmarca estratégicamente en el Programa Presupuestal Institucional Sectorial (PPIS) denominado "Reducción de la corrupción en el uso de los recursos públicos". Este programa responde a la necesidad de modernizar el control gubernamental bajo el enfoque de Presupuesto por Resultados (PpR), buscando que cada sol invertido genere un valor público tangible: la integridad y eficiencia en el gasto estatal.

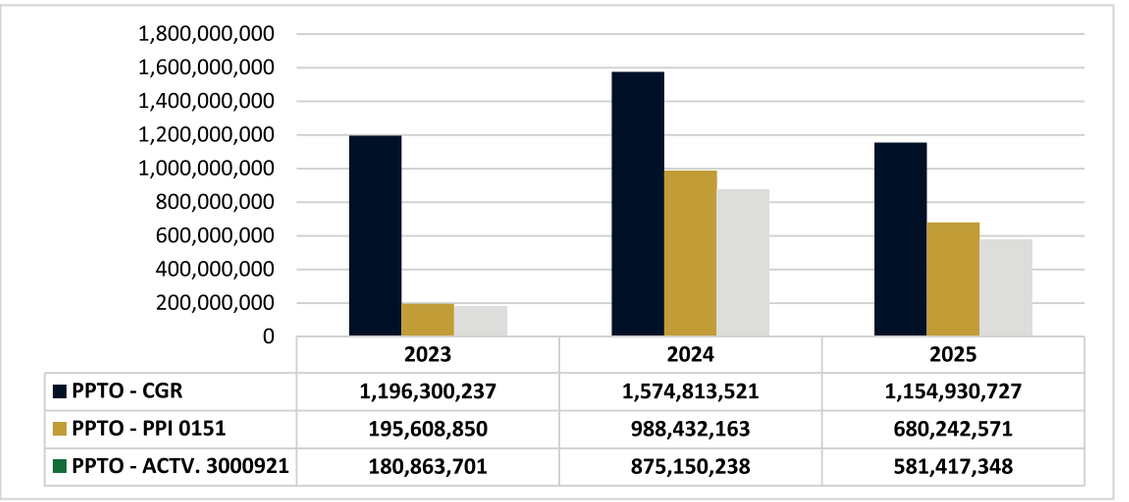
La existencia de este programa se justifica en la condición de interés: "Corrupción en el uso de los recursos públicos en el Perú". La Contraloría General de la República (CGR) identifica que la corrupción distorsiona los incentivos para la competencia, eleva los costos de transacción y reduce la calidad de la gestión pública.

Bajo la "Teoría de Cambio", la asignación de fondos a estas categorías busca activar mecanismos disuasivos y preventivos. La evidencia sugiere que aumentar la probabilidad de ser auditado y la certeza de detección reduce significativamente los desvíos de fondos y las inconductas funcionales. Por tanto, el financiamiento de estas actividades tiene como fin último contribuir a la mejora de la gestión de las entidades públicas para la prestación de servicios de calidad y, cuando corresponda, asegurar la sanción efectiva.

El análisis de la evolución presupuestal del periodo 2023-2025 evidencia una transformación radical en la estructura de costos de la Contraloría, pasando de un modelo administrativo a uno enfocado en la operatividad misional. En 2023, el Producto 3000921 ("Entidades Públicas con Control Gubernamental") si bien constituía el 92.5% del PPI 0151, apenas representaba el 15.1% del presupuesto total de la CGR, debido a su reciente creación. Sin embargo, el 2024 marca un hito de expansión operativa: este producto saltó a representar el 55.6% de todo el presupuesto institucional (y el 88.5% dentro del PPI), confirmando que más de la mitad de cada sol gestionado por la Contraloría se destinó directamente a la ejecución de servicios de control.

Hacia el 2025, a pesar de la contracción general del presupuesto, el producto mantiene su hegemonía abarcando el 50.3% de los recursos totales de la entidad y el 85.5% del PPI. Críticamente, estos márgenes revelan una vulnerabilidad estructural: la institución ha centralizado su existencia financiera en este único producto; por ende, cualquier ineficiencia en estas actividades específicas compromete la justificación de la mitad del presupuesto institucional. En 2025 se observa una leve tendencia decreciente de la participación del producto dentro del propio PPI bajando de 92.5% en 2023 a 85.5%.

Gráfico n.° 13. Evolución de la asignación presupuestal del Producto 3000921 en relación con el PPI 0151 y el presupuesto total asignado a la CGR (2023–2025)



	2023	2024	2025
PPTO - CGR	1,196,300,237	1,574,813,521	1,154,930,727
PPTO - PPI 0151	195,608,850	988,432,163	680,242,571
PPTO - ACTV. 3000921	180,863,701	875,150,238	581,417,348

Fuente: Consulta Amigable - MEF

Para materializar estos objetivos, el programa se estructura en Productos y Actividades.[49] El núcleo operativo recae en el Producto 3000921: "Entidades públicas con control gubernamental". Este producto es fundamental porque agrupa las tres modalidades de servicio que constituyen la razón de ser de la entidad.

N°	PRODUCTO	N°	ACTIVIDAD
3000921	ENTIDADES PÚBLICAS CON CONTROL GUBERNAMENTAL	5006402	CONTROL PREVIO GUBERNAMENTAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS
		5006408	CONTROL SIMULTÁNEO GUBERNAMENTAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS
		5006409	CONTROL POSTERIOR GUBERNAMENTAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS
3000922	FUNCIONARIOS Y SERVIDORES CON ACCIONES DE DETECCIÓN DE INCONDUCTA FUNCIONAL Y FISCALIZACIÓN PATRIMONIAL	5006403	GENERACION DE INFORMACION PARA ALERTAS SOBRE POSIBLES INCONDUCTAS FUNCIONALES
		5006404	GENERACION DE ALERTAS SOBRE POSIBLES INCONDUCTAS FUNCIONALES MEDIANTE EL CONTROL SOCIAL
		5006405	FISCALIZACION PATRIMONIAL DE LOS FUNCIONARIOS QUE GESTIONAN RECURSOS PUBLICOS
3000923	FUNCIONARIOS Y SERVIDORES CON SANCIONES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL	5006406	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, E IMPLEMENTACION DE RESPONSABILIDADES PENALES Y CIVILES
3000001	ACCIONES COMUNES	5000276	GESTION DEL PROGRAMA
		5003032	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

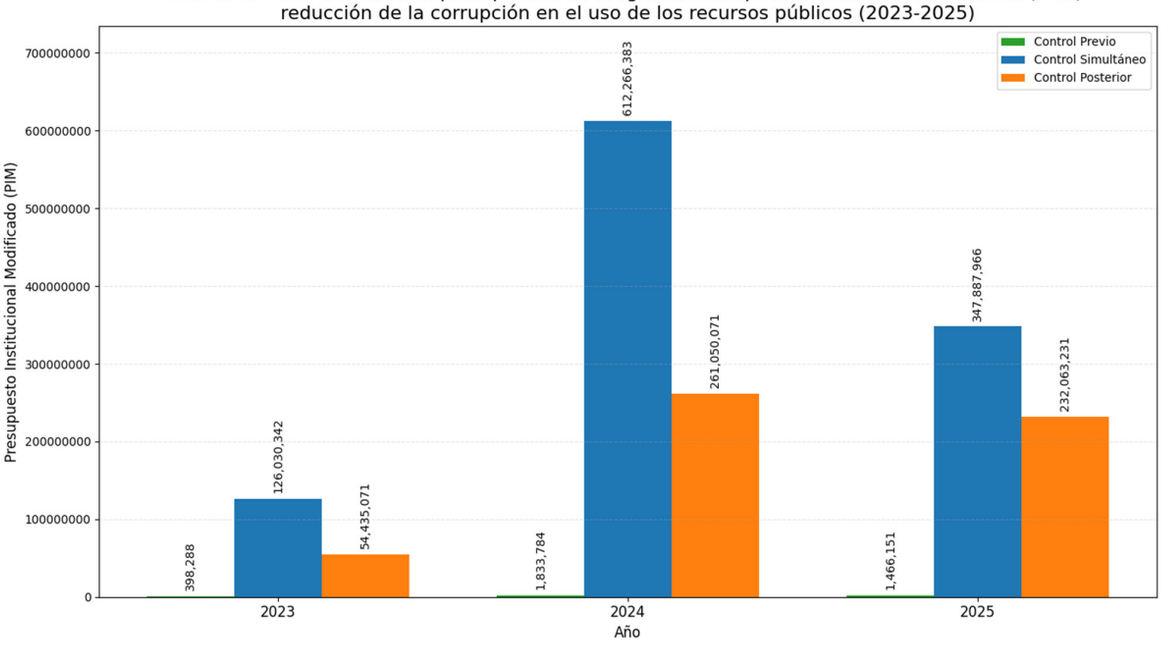
Fuente: Formato "A" - Programa Presupuestal Institucional Sectorial (PPIS) reducción de la corrupción en el uso de los recursos públicos, Relación de Productos del PPIS de la CGR.

Para el presente análisis de eficiencia del gasto (2023-2025), se ha seleccionado exclusivamente el Producto "Entidades Públicas con Control Gubernamental" y sus tres actividades constitutivas. Esta delimitación es estratégica y necesaria porque este producto representa el marco operativo principal de la Contraloría. A diferencia de otros productos del programa, que pueden enfocarse en la gestión administrativa interna, la capacitación o el procedimiento sancionador (PAS), este producto concentra los recursos destinados directamente a la intervención en campo ("la labor del auditor"). Analizar la ejecución presupuestal de estas tres actividades permite aislar el costo real de la operatividad del control (Previo, Simultáneo y Posterior) y medir con precisión la capacidad de la institución para transformar recursos financieros en servicios de fiscalización tangibles para la ciudadanía.

En ese sentido, el análisis de los datos de PIM (Presupuesto Institucional Modificado) y Devengado revela la estrategia operativa de la institución y su nivel de eficiencia en el gasto.

49 Un programa presupuestal es una categoría del presupuesto público y, a la vez, una herramienta del Presupuesto por Resultados que organiza de manera articulada las intervenciones de las entidades públicas para proveer bienes y servicios concretos a la población, con el objetivo de alcanzar un resultado específico y contribuir a un resultado final de la política pública; para ello, se estructura programáticamente en productos, que son los bienes y servicios entregados directamente a la ciudadanía, y en actividades, que son las acciones necesarias para producir dichos productos, permitiendo así vincular la asignación y ejecución de recursos con una lógica causal clara entre lo que hace el Estado, lo que entrega y los resultados que busca lograr.

Gráfico n. ° 14: Distribución presupuestal de Programa Presupuestal Institucional Sectorial (PPIS) reducción de la corrupción en el uso de los recursos públicos (2023-2025)



Fuente: Consulta Amigable - MEF

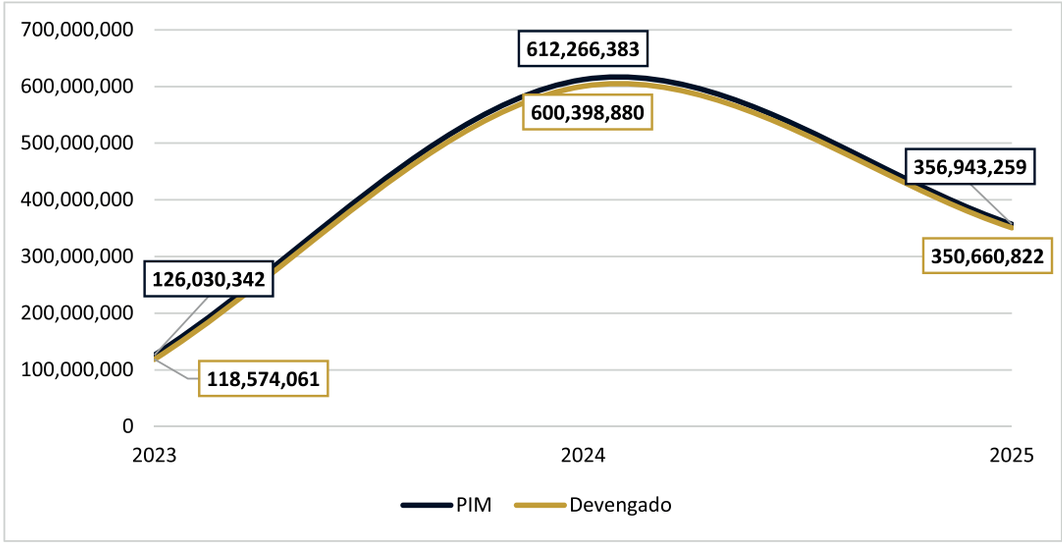
En primer lugar, respecto al Control Simultáneo, este servicio se ha consolidado como el eje central de la estrategia preventiva de la CGR. Esta actividad comprende el acompañamiento "en tiempo real" a través de hitos de control durante la ejecución de un proceso en curso (Control Concurrente, Visitas de Control u Orientación de Oficio), con el objetivo de alertar tempranamente sobre "situaciones adversas" o riesgos para que la entidad los corrija antes de que generen perjuicio. El financiamiento a través del PPI es intensivo en logística de campo y despliegue territorial: costea la movilización masiva de comisiones multidisciplinarias (jefes de comisión, expertos e integrantes) hacia el lugar donde se ejecuta la obra o servicio, cubriendo pasajes, viáticos, seguros, movilidad local y equipos de protección personal, dado que su naturaleza exige la presencia física y continua.

De este modo, se observa un salto presupuestal en 2024, donde el presupuesto asignado se quintuplicó respecto al 2023. Esto evidencia una política institucional de priorización del Control Simultáneo, considerando también que este PPI fue creado e implementado desde junio de 2023.[50]

La capacidad de ejecución es sobresaliente. A pesar del incremento de recursos en 2024, la entidad logró ejecutar el 98.1%, y mantuvo esa eficiencia en 2025 (98.2%).

50 Resolución de Contraloría n.° 221-2023-CG, aprobado el 12 de junio de 2023.
Visto en: https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/4310577-221-2023-cg

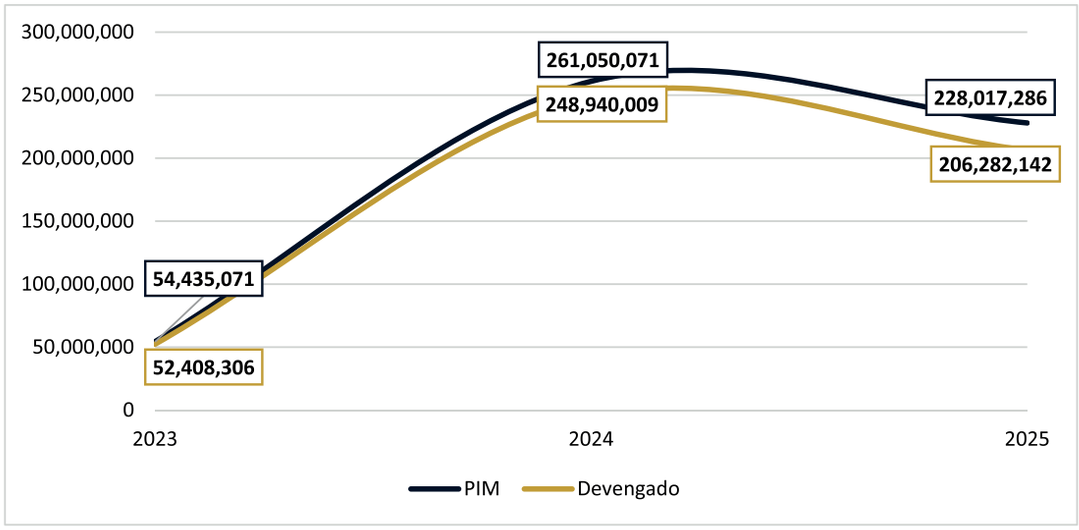
Gráfico n. ° 15: Ejecución presupuestal de la Actividad: Control simultáneo gubernamental para entidades públicas



Fuente: Consulta Amigable - MEF

En segundo lugar, respecto al Control Posterior, al igual que el control simultáneo, el recibió un fuerte impulso en 2024 (aumento >370%). Sin embargo, en términos absolutos, recibe menos de la mitad de presupuesto que el Control Simultáneo en 2024, lo que confirma que la prioridad actual es la prevención sobre la sanción ex post. Esta modalidad constituye el examen "ex post" de los actos y resultados de la gestión pública una vez concluidos, diseñado para detectar irregularidades y deslindar responsabilidades administrativas, civiles o penales a través de Auditorías de Cumplimiento, Financieras, de Desempeño o Forenses. Los recursos de este PPI financian capacidades de investigación profunda y especializada: cubre los honorarios de equipos de auditoría integrales (incluyendo peritos forenses o legales), servicios especializados de terceros (como Sociedades de Auditoría - SOA), y toda la logística necesaria para recopilar y custodiar evidencia sustantiva (cadena de custodia) que servirá de insumo para los procedimientos sancionadores.

Gráfico n. ° 16: Ejecución presupuestal de la Actividad: Control posterior gubernamental para entidades públicas



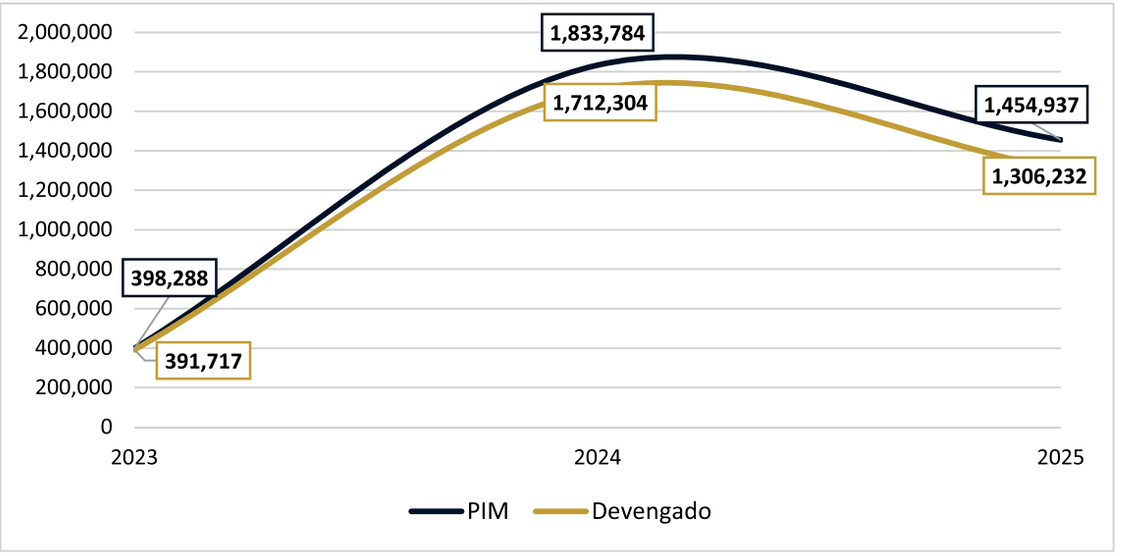
Fuente: Consulta Amigable - MEF

De manera particular, esta actividad muestra indicadores sólidos (>90%), aunque se advierte una ligera desaceleración en la eficiencia del gasto hacia el 2025 (**90.5%**), posiblemente debido a la mayor complejidad y duración de las auditorías de cumplimiento frente a los servicios simultáneos.

Por último, respecto al control previo, representa una fracción marginal del presupuesto total. Su comportamiento es volátil y depende enteramente de la demanda externa (solicitudes de las entidades). Esta modalidad implica la fiscalización ex ante, es decir, antes de que se ejecute un gasto o decisión clave; se enfoca exclusivamente en emitir autorizaciones o dar opiniones vinculantes sobre operaciones específicas solicitadas por las entidades, como presupuestos adicionales de obra, operaciones de endeudamiento o contrataciones con carácter de secreto militar. Lo que se financia bajo esta categoría son los recursos operativos bajo demanda: cubre principalmente el despliegue de equipos técnicos especializados (supervisores y evaluadores técnicos) para revisar expedientes complejos antes de su aprobación, así como los gastos administrativos directos para emitir la resolución autoritativa (útiles de oficina, mensajería y, ocasionalmente, viáticos si se requiere inspección in situ).

De esta manera, es posible observar una tendencia decreciente en la ejecución, cerrando el 2025 con un 89.8%. Esto podría indicar que se asignaron recursos previendo una demanda de autorizaciones que no se materializó completamente hacia el final del periodo.

Gráfico n. º 17: Ejecución presupuestal de la Actividad: Control previo gubernamental para entidades públicas



Fuente: Consulta Amigable - MEF

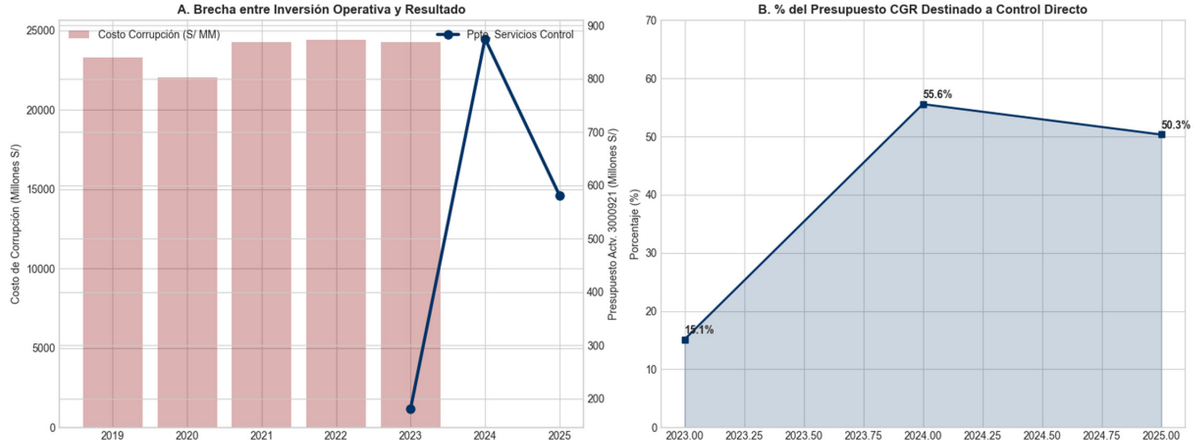
En síntesis, la evaluación de costos demuestra que la operatividad de los servicios de control es eficiente en términos financieros. La CGR ha demostrado elasticidad operativa, dado que, ante un incremento histórico de presupuesto en 2024, la maquinaria institucional respondió elevando sus niveles de ejecución (especialmente en Control Simultáneo, con un 98%). Esto justifica la asignación de fondos bajo la lógica del Presupuesto por Resultados, pues los recursos no se estancan, sino que se convierten efectivamente en intervenciones de control destinadas a mitigar la corrupción.

Sin embargo, esta alta capacidad de ejecución financiera (eficiencia) no debe confundirse automáticamente con efectividad sustantiva en la lucha contra la corrupción (impacto). Cuando los sistemas preventivos y de control fallan, el sistema confía en la vía judicial a cargo del Ministerio Público (MP) y el Poder Judicial (PJ). No obstante, la evidencia demuestra que esta vía es costosa, lenta y socialmente ineficaz.

Los procesos penales por corrupción se extienden por años o décadas, diluyendo el efecto ejemplarizador de la sanción. Esta lentitud anula los dos objetivos fundamentales del Derecho Penal. Por un lado, la prevención general, donde la sociedad no percibe la certeza del castigo, por lo que el mensaje disuasivo no llega. Por otro lado, la prevención especial, donde el funcionario corrupto no es separado ni sancionado oportunamente, permitiéndole a menudo reincidir o continuar operando desde otras instancias.

En la práctica, derivar la lucha contra la corrupción exclusivamente al ámbito penal equivale a aceptar la impunidad diferida. El costo procesal es altísimo para el Estado, y el retorno en recuperación de activos o justicia es mínimo. Ante este diagnóstico, es imperativo recalcar que las reformas y cambios que se pretenden implementar no pueden limitarse en acrecentar el sistema actual sin brindarle el refuerzo en autonomía y capacidades institucionales. Hacerlo sería insistir en el mismo parámetro de ineficacia que hoy nos gobierna: una estructura orgánica burocrática, rígida y carente de capacidad de reacción rápida.

El análisis comparativo de la asignación presupuestal frente a los indicadores del costo de la corrupción revela una asincronía entre el fortalecimiento institucional de la Contraloría General de la República (CGR) y la reducción efectiva del perjuicio económico al Estado. Aunque el incremento en el Programa Presupuestal 0151 (PPI 0151) ha permitido una mayor cobertura y despliegue de control simultáneo y posterior, el impacto macro sobre la corrupción depende de variables estructurales que exceden la labor fiscalizadora, tales como la efectividad de la sanción judicial y la capacidad de las entidades para implementar las recomendaciones. En consecuencia, el costo operativo de la CGR actúa como un mecanismo de contención, pero aún no logra traducirse en una reducción sustantiva de la pérdida patrimonial pública, evidenciando una elasticidad baja entre la inversión en control y la mitigación del riesgo sistémico de corrupción.



El análisis de los datos fiscales entre 2023 y 2025 revela una asincronía estructural en la lucha contra la corrupción. Mientras la Contraloría General ha optimizado su arquitectura financiera —incrementando la participación de los servicios de control (Actv. 3000921) del 15.1% al 55.6% de su presupuesto total— el indicador de impacto (Costo de la Corrupción) muestra una rigidez a la baja, estabilizándose por encima de los S/ 24,200 millones.

3.3.5. Implicaciones para el Poder Judicial y Ministerio Público

El diagnóstico del SNC tiene implicaciones directas para evaluar la situación de los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público. Si el sistema en su conjunto enfrenta brechas estructurales de cobertura, capacidad técnica y autonomía funcional, es razonable inferir que estas instituciones, con sus particulares complejidades operativas y sensibilidad institucional, experimentan desafíos similares o más agudos.

De manera concreta, en el Informe Defensorial n.º 244, de 2025, se constató que las Autoridades Nacionales de Control del Poder Judicial y el Ministerio Público enfrentan graves limitaciones estructurales: dependencia financiera de órganos superiores, alta provisionalidad del personal y designaciones centralizadas, lo que vulnera su autonomía funcional y estabilidad institucional. A ello se suman deficiencias críticas en infraestructura —sedes compartidas y falta de equipamiento básico— y una modernización tecnológica asimétrica, con sistemas interoperables fragmentados y ausencia de expedientes electrónicos, mermando la eficacia de sus procedimientos. Estos hallazgos evidencian la urgencia de reforzar los mecanismos de control y prevención para garantizar una lucha efectiva contra la corrupción en el sistema de justicia.[51]

La experiencia del control concurrente, donde el financiamiento por la entidad ejecutora afectó la independencia del órgano de control, plantea interrogantes críticas adicionales sobre los OCI en instituciones con función jurisdiccional.

Por un lado, la autonomía institucional e independencia funcional como valores supremos atribuidos al sistema de justicia como soporte del Estado de Derecho podría verse comprometida si los OCI que fiscalizan al Poder Judicial y Ministerio Público carecen de autonomía presupuestal absoluta respecto a las instituciones que controlan.

Asimismo, la incorporación de los OCI a la Contraloría adquiere dimensión especial en estas instituciones, considerando que estas iniciaron su proceso de incorporación en 2021 la cual, según la Directiva para la Incorporación de los Órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República,[52] debió concluir sus cinco etapas en un lapso no mayor a un año, lo que no ha sucedido en un porcentaje muy elevado, hecho que revela tensiones estructurales particularmente relevantes para instituciones con autonomía constitucional.

El modelo de incorporación progresiva contempla criterios de priorización que incluyen “riesgos o presencia de la corrupción”, “asignación presupuestal”, “organización del estado según el principio de separación de poderes” y “necesidad institucional”.

Un aspecto crítico es que la Etapa 3 del proceso (Identificación de costos) y la Etapa 4 (Transferencias financieras) perpetúan el modelo de dependencia financiera que la propia Contraloría reconoció como problemático en el control concurrente. De manera concreta, el numeral 7.2 establece que “el monto a transferir corresponde al presupuesto que financia el personal que ejecuta servicios de control gubernamental en la Entidad”, lo que implica que la Contraloría financiará únicamente al personal auditor bajo regímenes regulados por el D. Leg. 1057 y Locación de Servicios, pero no asume la totalidad de costos operativos del OCI.

Más revelador aún, el literal c.1) del numeral 7.5 dispone que “durante el proceso de incorporación y después de culminado el mismo, inclusive, la entidad pública tiene la obligación de proporcionar los medios necesarios al OCI para la ejecución del control, entendiéndose así que se continuará sufragando los costos correspondientes a los bienes y servicios del OCI”.

Esta disposición contradice estructuralmente el objetivo de autonomía funcional: el OCI incorporado seguirá dependiendo de la entidad fiscalizada para infraestructura, equipamiento, servicios de limpieza, vigilancia y los gastos necesarios para asegurar su operatividad.

Los OCI de estas instituciones deben fiscalizar el uso de recursos públicos por parte de magistrados, jueces y fiscales, mientras simultáneamente dependen de las decisiones administrativas de estas mismas instituciones para obtener papel, computadoras, espacios físicos y servicios básicos.

La potencial represalia administrativa mediante restricción de recursos operativos constituye un mecanismo de presión sutil pero efectivo que compromete la independencia de criterio técnico de los auditores.

51 Visto en:
https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2025/06/Informe-ALCCTEE_ANC_final-1-1.pdf

52 Aprobado mediante Resolución de Contraloría n.º 349-2023-CG
Visto en: https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/4705041-012-2023-cg-gmpl

Con una reducción del 40% en el presupuesto de la Contraloría para 2026 y la meta de ejecutar solo 33,300 servicios (menos de la mitad de los 67,694 ejecutados en 2024), la capacidad de la Contraloría para asumir efectivamente la dotación de personal auditor en OCI incorporados está severamente comprometida.

El literal c.3) del numeral 7.5 establece que "una vez que el OCI se ha incorporado a la CGR, corresponde a la CGR encargarse de la dotación de personal para el desarrollo de los servicios de control gubernamental", pero esta obligación carece de respaldo presupuestal verificable en el contexto de contracción financiera del sistema.

Para los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público, cuyo proceso de incorporación inició en 2021, esta indefinición presupuestal puede haber generado un período prolongado de incertidumbre operativa.

Si el proceso de incorporación contempla cinco etapas con plazos específicos (15 días para Etapa 1, 30 días para Etapas 2 y 3, 15 días para Etapa 4), y considerando que el Poder Judicial y Ministerio Público iniciaron incorporación hace más de tres años, surge la interrogante sobre las causas de la dilación.

La directiva contempla la conformación de una "Comisión de Incorporación" integrada por los jefes de Planeamiento, Administración, Recursos Humanos y el jefe del OCI de la entidad. Esta comisión tiene funciones de diagnóstico situacional, estimación de costos y seguimiento de transferencias financieras.

En el contexto del Poder Judicial y Ministerio Público, la composición de esta comisión plantea retos en materia de coordinación y articulación institucional para dotar de autonomía a los OCI. La efectividad de su labor fiscalizadora depende críticamente por tanto de: (i) autonomía presupuestal absoluta que garantice independencia; (ii) personal técnico especializado en la complejidad operativa de estas instituciones, con conocimiento del sistema de justicia y sus particularidades procedimentales; y (iii) articulación efectiva con el ecosistema de transparencia y anticorrupción.

La ausencia de cualquiera de estos elementos compromete no solo la eficacia del control, sino la legitimidad misma del sistema de justicia ante la ciudadanía. El estado actual de incorporación de los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público, iniciado en 2021 y aún en proceso según la información disponible, sugiere que estas tensiones estructurales no han sido resueltas satisfactoriamente, perpetuando un modelo de control que formalmente se declara independiente pero que en la práctica mantiene dependencias operativas y presupuestales que vulneran el principio de autonomía funcional.

4. Conclusiones

4.1. Desafíos estructurales para la consolidación de la autonomía funcional y operatividad de las unidades que ejercen la función de integridad del Poder Judicial y Ministerio Público

El análisis integral de la autonomía funcional y el empoderamiento institucional de la Oficina de Integridad del Ministerio Público y Poder Judicial permite identificar desafíos estructurales que requieren intervenciones sistémicas y sostenidas. Estos desafíos no pueden resolverse mediante ajustes marginales o iniciativas aisladas, sino que demandan decisiones institucionales de alto nivel que reconfiguren las condiciones de ejercicio de la función de integridad.

El primer desafío estructural es la necesidad de institucionalizar espacios regulares y vinculantes de interlocución entre la UEFI y la Alta Dirección. El numeral 6.2 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP establece que el titular de la entidad debe "liderar y asegurar el compromiso de la Alta Dirección para la implementación y evaluación del Modelo de Integridad". Este liderazgo no puede ejercerse de manera efectiva sin información oportuna, sin diálogo periódico y sin mecanismos formales de seguimiento. Es imperativo establecer, mediante disposición normativa interna, sesiones trimestrales o semestrales de rendición de cuentas de la Oficina de Integridad ante la Alta Dirección, con agenda predefinida, documentación de soporte y actas de acuerdos. Solo así se podrá superar la desarticulación actual y construir el compromiso institucional indispensable para el éxito del Modelo de Integridad.

El segundo desafío estructural es la necesidad de asegurar un financiamiento sostenible y predecible que permita a la UEFI planificar estratégicamente sus intervenciones. La dependencia de asignaciones presupuestarias discrecionales que resultan sistemáticamente insuficientes genera incertidumbre, discontinuidad y limita severamente la autonomía funcional. Es necesario establecer una línea presupuestaria específica para la función de integridad, calculada en función de parámetros objetivos (número de servidores, complejidad institucional, ámbito de cobertura descentralizada), y protegida de recortes discrecionales. Adicionalmente, debe dotarse a la UEFI de capacidad de gestión directa de al menos una parte de su presupuesto, evitando dependencias administrativas que retrasen adquisiciones o contrataciones críticas.

El tercer desafío estructural es la profesionalización y estabilización del personal de la UEFI. La dependencia de personal temporal, la ausencia de especializaciones acreditadas, y la sobrecarga operativa evidencian la necesidad de diseñar una estrategia integral de gestión del talento humano para la función de integridad. Esto implica: definir perfiles de puesto alineados con los requisitos del Gerente Público de Integridad Institucional establecidos por SERVIR; implementar procesos de selección competitivos y transparentes; ofrecer condiciones laborales estables que permitan retener talento; diseñar planes de capacitación y especialización continuos en coordinación con la SIP-PCM; y establecer líneas de carrera que incentiven el desarrollo profesional en el ámbito de la integridad pública.

El cuarto desafío crítico identificado es prevenir la intromisión de autoridades en los procesos de evaluación de denuncias dentro del Ministerio Público y, de presentarse, mitigar sus efectos, pues se trata de una práctica inaceptable que vulnera de manera directa los principios de confidencialidad, independencia y protección del denunciante que sustentan el sistema de integridad. Frente a este problema, la entidad debe ser enfática en recordar y hacer cumplir estrictamente lo dispuesto en el artículo 3.4 del Reglamento del Decreto Legislativo n.º 1327, que prohíbe al titular y a cualquier servidor solicitar la identidad del denunciante o detalles de la denuncia, y que obliga a la Oficina de Integridad Institucional o a la máxima autoridad administrativa a rechazar formalmente tales pedidos y comunicar el hecho al Órgano de Control Institucional o, de corresponder, a la Contraloría Regional. En este contexto, uno de los principales desafíos consiste en institucionalizar recordatorios y pautas internas claras que refuercen que ninguna autoridad o servidor puede intervenir

indebidamente en el tratamiento de denuncias, asegurando así la protección del denunciante y la credibilidad del sistema de integridad.

El quinto desafío estructural es el desarrollo de capacidades de gestión del cambio y de articulación institucional interna. La resistencia organizacional y la falta de compromiso de otros órganos no pueden atribuirse únicamente a factores culturales o a mala voluntad de los servidores; con frecuencia reflejan deficiencias en las estrategias de implementación del Modelo de Integridad. Es necesario que la UEFI desarrolle competencias en gestión del cambio organizacional, comunicación estratégica, negociación institucional y construcción de incentivos. Esto puede lograrse mediante asesorías especializadas, capacitaciones en liderazgo institucional, intercambio de experiencias con otras oficinas de integridad exitosas, y diseño participativo de intervenciones que involucren activamente a las unidades orgánicas desde las fases iniciales de planificación.

4.2. Limitaciones estructurales y riesgos institucionales en el funcionamiento de los OCI del Sistema Nacional de Control

El análisis de la documentación institucional revela que los OCI del Sistema Nacional de Control enfrentan restricciones estructurales que comprometen tanto su capacidad institucional como su autonomía funcional:

En materia de capacidad institucional, las brechas identificadas son múltiples y severas: cobertura insuficiente (58.2% de entidades intervenidas), déficit de profesionales especializados, infraestructura operativa inadecuada (53.06%), y presupuesto inferior al 0.3% del gasto público. Estas limitaciones no son transitorias sino estructurales, agravadas por proyecciones presupuestales regresivas que amenazan con erosionar los avances logrados en la última década.

En materia de autonomía funcional, persiste la tensión entre el mandato legal de descentralización y la práctica de desconcentración, generando ambigüedad en las competencias de los OCI. La existencia de 336 OCI no incorporados (32.7%) evidencia fragmentación institucional que compromete la uniformidad de criterios técnicos. Más crítico aún, la experiencia del control concurrente reveló que la dependencia financiera respecto a entidades fiscalizadas afectó la independencia del órgano de control, contradicción que permanece sin resolución sistémica.

Para el caso específico de los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público, estos desafíos sistémicos se superponen con las particularidades de instituciones con autonomía constitucional y función jurisdiccional.

La efectividad de su labor fiscalizadora depende críticamente de: (i) autonomía presupuestal absoluta que garantice independencia, (ii) personal técnico especializado en la complejidad operativa de estas instituciones, y (iii) articulación efectiva con el ecosistema de transparencia y anticorrupción. La ausencia de cualquiera de estos elementos compromete no solo la eficacia del control, sino la legitimidad misma del sistema de justicia ante la ciudadanía.

5. Recomendaciones

Al Congreso de la República

- IMPULSAR la aprobación del Proyecto de Ley n.º 5635/2023-PE, Ley de Fortalecimiento de la Función de Integridad en el Sector Público, actualmente en trámite en las comisiones de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado. Esta iniciativa liderada por la PCM-SIP, que se encuentra en comisiones desde agosto de 2023, es fundamental para institucionalizar el Modelo de Integridad en todas las entidades del Estado, dotando a las Oficinas de Integridad de un marco normativo robusto que garantice su funcionamiento estandarizado y efectivo. Su aprobación permitiría superar la actual dispersión normativa y fortalecer la prevención de la corrupción desde un enfoque sistémico.

- GARANTIZAR la asignación presupuestal y fiscalizar la incorporación definitiva de los OCI. Se recomienda asegurar, a través de la Ley de Presupuesto del Sector Público, los recursos financieros necesarios para culminar el proceso de incorporación de los Órganos de Control Institucional (OCI) del Poder Judicial y el Ministerio Público a la Contraloría General de la República. El informe advierte que, tras más de tres años de iniciado el proceso, persiste una dependencia financiera de los OCI respecto a las entidades que auditan, lo cual compromete su autonomía funcional. El Congreso debe ejercer su función de fiscalización para que se cumplan los plazos de esta transferencia y se rompa el vínculo de subordinación económica que debilita el control gubernamental.

A la Presidencia del Consejo de ministros - Secretaría de Integridad Pública

- FORTALECER los mecanismos de supervisión y acompañamiento técnico especializado a las unidades que ejercen la función de integridad en el Poder Judicial y Ministerio Público

- BRINDAR ASISTENCIA TÉCNICA ESPECIALIZADA en la implementación del componente de gestión de riesgos que afectan la integridad pública, mediante la designación de equipos técnicos de la SIP que brinden acompañamiento presencial y virtual para la identificación, evaluación y mitigación de riesgos en los procesos críticos establecidos en la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP.

- DESARROLLAR instrumentos normativos y técnicos que fortalezcan la autonomía funcional de las unidades de integridad. La SIP debe proponer modificaciones a la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP que refuercen explícitamente las garantías de autonomía funcional de las unidades que ejercen la función de integridad, particularmente en entidades con estructura compleja y descentralizada como el Poder Judicial y el Ministerio Público.

- ESTABLECER estándares mínimos de presupuesto para las unidades de integridad, calculados en función de indicadores objetivos como número de servidores de la entidad, complejidad institucional, ámbito de cobertura territorial, y nivel de riesgo de corrupción, evitando asignaciones discrecionales que comprometan la sostenibilidad de la función.

- MODIFICAR las pautas para la elaboración del Informe de capacidad operativa, añadiendo criterios específicos e indicadores para la evaluación de la suficiencia de recursos humanos en las unidades de integridad, considerando la carga de trabajo derivada de la implementación de los nueve componentes del Modelo de Integridad y las funciones adicionales que pudieran asignarse.

Al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

- TRANSFORMAR la Unidad de Integridad en Oficina de Integridad Institucional con rango de órgano de línea. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe iniciar el proceso de modificación del Reglamento de Organización y Funciones para elevar la Unidad de Integridad a la categoría de Oficina de Integridad Institucional, dotándola de:

a) Reconocimiento orgánico permanente en el ROF del Poder Judicial, superando su actual condición de unidad funcional establecida en el Manual de Operaciones, lo que le conferirá mayor estabilidad institucional, visibilidad y autoridad jerárquica.
b) Estructura organizacional interna diferenciada con áreas especializadas para la gestión del Modelo de Integridad, particularmente en gestión de riesgos, políticas de integridad, canal de denuncias y supervisión del sistema de control interno.
c) Autonomía presupuestaria mediante la creación de una partida presupuestal protegida dentro del presupuesto institucional del Poder Judicial, que asegure recursos predecibles y suficientes para el cumplimiento de sus funciones.

- IMPLEMENTAR un plan de fortalecimiento de capacidades y profesionalización del personal de la Oficina de Integridad. El Poder Judicial, a través de su Gerencia de Recursos Humanos y en coordinación con la Oficina de Integridad, debe diseñar e implementar un plan integral de fortalecimiento que incluya:

a) Convocatoria a concurso público para la provisión de plazas permanentes en la Oficina de Integridad, definiendo perfiles de puesto alineados con los requisitos del Gerente Público de Integridad Institucional establecidos por SERVIR, y priorizando profesionales con especialización acreditada en integridad pública, ética en la función pública, gestión de riesgos, auditoría y lucha contra la corrupción.
b) Programa de capacitación especializada obligatoria para todo el personal de la Oficina de Integridad, con al menos 120 horas anuales de formación en materias vinculadas directamente con sus funciones, incluyendo pasantías en entidades con sistemas de integridad consolidados y participación en programas internacionales de fortalecimiento de capacidades.
c) Incorporación inmediata de al menos tres profesionales especializados adicionales para completar el equipo mínimo de ocho personas que la propia Oficina de Integridad ha identificado como necesario, priorizando perfiles en gestión de riesgos, análisis de datos, auditoría interna y ciencias del comportamiento organizacional.

- FORTALECER la Red de Integridad del Poder Judicial a nivel nacional. El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial debe impulsar la consolidación de la Red de Integridad conformada por las Cortes Superiores de Justicia, la Academia de la Magistratura y la sede central, mediante:

a) Asignación de recursos específicos a cada Corte Superior de Justicia para la creación o fortalecimiento de sus unidades de integridad, estableciendo estándares mínimos de dotación de personal, infraestructura y presupuesto que aseguren capacidad operativa efectiva.
b) Programa de acompañamiento técnico descentralizado que incluya visitas periódicas de equipos de la Oficina de Integridad central a las Cortes Superiores, asistencia técnica presencial en la implementación de componentes críticos, y seguimiento personalizado del avance en la ejecución de planes de integridad locales.
c) Plataforma digital integrada para la gestión del Modelo de Integridad a nivel nacional, que permita el registro centralizado de información sobre riesgos identificados, denuncias recibidas, capacitaciones ejecutadas, y avance en indicadores del ICP, facilitando el monitoreo agregado y la toma de decisiones basada en evidencia.
d) Sistema de reconocimientos institucionales a las Cortes Superiores con mejor desempeño en la implementación del Modelo de Integridad, promoviendo incentivos permanentes para la mejora continua y visibilizando los avances logrados.

A la Fiscalía de la Nación del Ministerio Público

- ASEGURAR la dotación de recursos humanos suficientes y especializados para la Oficina de Integridad Institucional. La Fiscalía de la Nación, en coordinación con la Gerencia General y la Oficina de Recursos Humanos, debe implementar las siguientes medidas:

a) Aprobación inmediata de la ampliación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Oficina de Integridad Institucional, incorporando plazas permanentes adicionales que

permitan alcanzar un equipo mínimo de profesionales especializados, considerando la complejidad institucional del Ministerio Público, su estructura descentralizada en 34 distritos fiscales, y la magnitud de las funciones establecidas en el ROF.

b) Convocatoria a concurso público para la provisión de plazas especializadas en: (i) gestión de riesgos que afectan la integridad pública, (ii) auditoría interna y control gubernamental, (iii) análisis de datos y sistemas de información, (iv) protección de denunciantes y gestión de canales de denuncia, (v) comunicación institucional y gestión del cambio, y (vi) asesoría legal especializada en normativa de integridad y anticorrupción.

c) Diseño e implementación de un programa institucional de formación especializada obligatoria para todo el personal de la Oficina de Integridad, con una carga mínima de 120 horas anuales, en coordinación con la Escuela del Ministerio Público, la Secretaría de Integridad Pública y organizaciones especializadas nacionales e internacionales, priorizando la capacitación en gestión de riesgos, desarrollo de políticas de integridad y supervisión de sistemas de control interno.

d) Creación de una línea de carrera especializada en integridad pública dentro del Ministerio Público, que ofrezca perspectivas de desarrollo profesional, incentivos para la especialización continua y condiciones laborales competitivas que permitan retener el talento técnico necesario para la efectividad de la función.

- GARANTIZAR autonomía presupuestal suficiente y predecible para el funcionamiento de la Oficina de Integridad. Creación de una partida presupuestal específica y protegida para la función de integridad, diferenciada de otras unidades orgánicas, con autonomía de ejecución del gasto en las categorías de personal, bienes y servicios, y equipamiento, evitando que las necesidades de la Oficina de Integridad compitan con prioridades de otras áreas o queden subordinadas a decisiones presupuestarias discrecionales que puedan comprometer su independencia funcional.

- ASIGNAR presupuesto específico para la implementación del Modelo de Integridad en los 34 distritos fiscales, incluyendo recursos destinados para: contratación de personal especializado a nivel descentralizado, adquisición de equipamiento e infraestructura tecnológica, desarrollo de capacitaciones presenciales y virtuales, implementación de sistemas digitales de gestión de riesgos y denuncias, y gastos operativos de articulación y coordinación interinstitucional.

A la Contraloría General de la República

- GARANTIZAR la autonomía presupuestal efectiva de los Órganos de Control Institucional incorporados. La Contraloría General de la República debe adoptar medidas institucionales y normativas para superar la contradicción estructural identificada en el modelo actual de incorporación de OCI, donde persiste la dependencia financiera respecto a las entidades fiscalizadas.

- ACELERAR la conclusión del proceso de incorporación de los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público. Considerando que el proceso de incorporación de estos OCI se inició en marzo de 2021 mediante Resolución n.° 079-2021-CG y que, transcurridos más de tres años, aún no ha culminado formalmente, la Contraloría debe:

  a) Establecer un cronograma específico y vinculante para la culminación definitiva del proceso de incorporación de los OCI del Poder Judicial y Ministerio Público, fijando plazos perentorios para la conclusión de cada etapa pendiente (si las hubiere) y la emisión de las resoluciones de formalización correspondientes.

  b) Conformar una comisión técnica de alto nivel integrada por representantes de la Contraloría General de la República, el Poder Judicial, el Ministerio Público y el Ministerio de Economía y Finanzas, con el mandato específico de identificar y resolver los obstáculos que han dilatado el proceso de incorporación, particularmente en lo referente a las transferencias financieras y la asunción de responsabilidades administrativas.

  c) Realizar un diagnóstico integral de la situación actual de estos OCI en términos de dotación de personal, infraestructura, equipamiento, presupuesto ejecutado y brechas operativas identificadas, lo que servirá como línea de base para establecer las necesidades de fortalecimiento y las metas institucionales de mejora en el corto y mediano plazo.

6. Referencias

Congreso de la República. (1995, 8 de agosto). *Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo (Ley Nº 26520)*. Diario Oficial El Peruano. https://www.defensoria.gob.pe/documentos/ley-organica-de-la-defensoria-del-pueblo-ley-n-o-26520/

Congreso de la República. (2002, 23 de julio). *Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República (Ley Nº 27785)*. Diario Oficial El Peruano. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/361328-27785

Congreso de la República. (2018, 28 de marzo). *Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control (Ley Nº 30742)*. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1631374-2

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2018, 19 de diciembre). *Resolución Administrativa Nº 335-2018-CE-PJ*. Poder Judicial del Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_poder_judicial/as_corte_suprema/as_consejo_ejecutivo/as_resoluciones_administrativas/as_2018/

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2023, 24 de agosto). *Resolución Administrativa Nº 000341-2023-CE-PJ (Reglamento de Organización y Funciones del Poder Judicial)*. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2208186-1

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2024). *Resolución Administrativa Nº 000420-2024-CE-PJ*. Poder Judicial del Perú. https://proyectozero24.com/knowledgebase/resolucion-administrativa-n-000420-2024-p-csnjpe-pj-12-jun-2024/

Contraloría General de la República. (2019, 17 de mayo). *Resolución de Contraloría Nº 146-2019-CG (Directiva Nº 006-2019-CG/INTEG, Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado)*. https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/2614036-006-2019-cg-integ

Contraloría General de la República. (2019, 20 de diciembre). *Resolución de Contraloría Nº 404-2019-CG (Directiva Nº 011-2019-CG/INTEG)*. https://es.scribd.com/document/566538779/Directiva-011-2019-CG-INTEG

Contraloría General de la República. (2020, 30 de diciembre). *Resolución de Contraloría Nº 392-2020-CG (Directiva Nº 020-2020-CG/NORM, Directiva de los Órganos de Control Institucional)*. https://es.scribd.com/document/721794770/3655979-Version-Integrada-Directiva-n-020-2020-Cg-Norm-Directiva-de-Los-Organos-de-Control-Institucional

Contraloría General de la República. (2021, 12 de marzo). *Resolución de Contraloría Nº 079-2021-CG*. https://www.gob.pe/institucion/contraloria/normas-legales/1770927-079-2021-cg

Contraloría General de la República. (2023, 11 de julio). *Resolución de Contraloría Nº 349-2023-CG (Directiva Nº 012-2023-CG/GMPL, Incorporación de los Órganos de Control Institucional a la Contraloría General de la República)*. Boletín de Normas Legales. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Boletin_de_Normas_Legales/2024/NL20240711.pdf

Contraloría General de la República. (2023, 12 de julio). *Resolución de Contraloría Nº 263-2023-CG (Directiva Nº 009-2023-CG/SESNC, Implementación de las Recomendaciones de los Informes de Servicios de Control Posterior, Seguimiento y Publicación)*. https://es.scribd.com/document/659442588/Norma-legal

Defensoría del Pueblo. (2023, 13 de febrero). *Resolución Administrativa Nº 006-2023/DP-PAD (Competencia de los órganos de línea y desconcentrados de la Defensoría del Pueblo)*.

https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/02/Resoluci%C3%B3n-Administrativa-006-2023-DP-PAD.pdf

Defensoría del Pueblo. (2025, 7 de enero). *Resolución Administrativa Nº 002-2025-DP (Plan Estratégico Institucional 2025-2030)*. https://www.gob.pe/institucion/defensoria/normas-legales/6353855-002-2025-dp

Defensoría del Pueblo. (2025, junio). *Informe Defensorial Nº 244: Fortalecimiento del control disciplinario en el sistema de justicia: Evaluación de la capacidad institucional y operativa, y recomendaciones para las Autoridades Nacionales de Control del Poder Judicial y del Ministerio Público*. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2025/06/Informe-ALCCTEE_ANC_final-1-1.pdf

Fiscalía de la Nación. (2018, 3 de noviembre). *Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 3893-2018-MP-FN (Reglamento de Organización y Funciones 2018 del Ministerio Público)*. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1708563-1

Fiscalía de la Nación. (2020, 1 de octubre). *Resolución de la Fiscalía de la Nación Nº 1076-2020-MP-FN*. https://actualidadempresarial.pe/norma/resolucion-de-la-fiscalia-de-la-nacion-1076-2020-mp-fn/afc944db-38e3-44c5-90e2-e0f542c79adb

Presidencia de la República. (2023). *Proyecto de Ley Nº 5635/2023-PE (Ley de Fortalecimiento de la Función de Integridad en el Sector Público)*. Congreso de la República. https://www.linaresabogados.com.pe/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Bimestral-2023-Noviembre-y-Diciembre.pdf

Presidencia del Consejo de Ministros. (2017). *Decreto Supremo Nº 092-2017-PCM (Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción)*. Diario Oficial El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1565307-1

Secretaría de Integridad Pública. (2021). *Resolución de Secretaría de Integridad Pública Nº 002-2021-PCM/SIP (Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público)*. https://es.scribd.com/document/513821136/RESOLUCION-DE-SECRETARIA-DE-INTEGRIDAD-PUBLICA-N-002-2021-PCM-SIP

Secretaría de Integridad Pública. (2024). *Resolución de Secretaría de Integridad Pública Nº 001-2024-PCM/SIP (Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública)*. https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/5288402-001-2024-pcm-sip

Secretaría de Integridad Pública. (2026, 15 de febrero). *Reporte Nacional de la implementación del Modelo de Integridad 2025*. https://www.gob.pe/institucion/pcm/colecciones/76906-proceso-de-evaluacion-icp-2025

República del Perú

Defensoría del Pueblo

30 años

Defendiendo tus derechos

Síguenos a través de nuestras redes sociales: