

SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD
INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 9357-2025-CG/PREVI-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
RED DE SALUD PACÍFICO SUR
NUEVO CHIMBOTE, SANTA, ÁNCASH

**“IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD
PÚBLICA - ETAPA INICIAL”**

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
DEL 02 DE ENERO AL 13 DE AGOSTO DE 2025

TOMO I DE I

LIMA, 27 DE AGOSTO DE 2025

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de recuperación y consolidación de la economía peruana”

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 9357-2025-CG/PREVI-SOO

“IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA - ETAPA INICIAL”

ÍNDICE

	N° Pág.
I. ORIGEN _____	1
II. SITUACIÓN ADVERSA _____	1
III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO _____	8
IV. CONCLUSIÓN _____	8
V. RECOMENDACIONES _____	8
APÉNDICE _____	9

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO **N° 9357-2025-CG/PREVI-SOO**

“IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD PÚBLICA - ETAPA INICIAL”

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por la Subgerencia de Prevención e Integridad de la Contraloría General de la República, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio N° 02-C370-2025-4418, en el marco de lo previsto en la Directiva N° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

II. SITUACIÓN ADVERSA

De la revisión efectuada a la base de datos del Sistema de Control Interno, respecto a información vinculada a tres (03) componentes de la etapa inicial en la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público, se ha identificado una situación adversa que amerita la adopción de acciones para asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.

La situación adversa identificada se expone a continuación:

AL 13 DE AGOSTO DE 2025¹, LA ENTIDAD NO CUENTA CON AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD – ETAPA INICIAL, VINCULADOS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, ACTUALIZACIÓN DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTÁNDAR Y CAPACITACIÓN EN ÉTICA E INTEGRIDAD PÚBLICA. GENERANDO RIESGOS PARA LA CAPACIDAD DE PREVENCIÓN Y DE RESPUESTA FRENTE A LA CORRUPCIÓN Y PRÁCTICAS ANTIÉTICAS.

a) Condición:

De la revisión a la información validada en la base de datos de la Contraloría General de la República sobre la implementación del Sistema de Control Interno - SCI², al 13 de agosto de 2025, se identificó que la Red de Salud Pacífico Sur, en adelante la entidad, tiene pendiente el desarrollo de las condiciones básicas necesarias para iniciar con el proceso de implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, correspondiente a los componentes: “4 *Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas*, 5 *Controles y auditoría* y 6 *Comunicación y capacitación*”, referidos a la actualización del Portal de Transparencia Estándar - PTE, presentación de los entregables del SCI a la CGR y a las actividades de capacitación sobre ética e integridad pública. Esta situación genera riesgos para el fortalecimiento de las capacidades institucionales de prevención y respuesta frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas.

Lo comentado se sustenta a continuación:

¹ Según información validada, con la que cuenta la Contraloría General de la República - CGR, en su base de datos sobre la implementación del Sistema de Control Interno – SCI: <https://apps1.contraloria.gob.pe/sci>.

² Información validada en la Base de datos del Sistema de Control Interno con fecha de corte 13/08/2025.

Modelo de Integridad en las entidades públicas

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM³, se aprobó la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción⁴, cuyo objetivo es contar con instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil. Posteriormente, con Decreto Supremo N° 148-2024-PCM⁵, se aprobó el Modelo de Integridad como un conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en componentes, para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, cuya implementación es obligatoria en todas las entidades de gobierno nacional, regional y local, sin perjuicio de la evaluación que efectúe la Secretaría de Integridad Pública, de la Presidencia del Consejo de Ministros, reforzando el Modelo contenido en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM⁶.

Es de indicar que el Modelo de Integridad, supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización para implementar el enfoque de integridad pública, incluyendo el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas de integridad; así como la implementación de directrices, lineamientos, guías, herramientas y mecanismos necesarios para su implementación, organizados en los siguientes componentes:

1. Compromiso de la Alta Dirección: Evidencia el liderazgo del titular de la entidad y la máxima autoridad administrativa para el fortalecimiento de las condiciones que contribuyen a la implementación del Modelo de Integridad, lo que incluye sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente del Modelo; y, de manera general, el ejercicio de un liderazgo ético en la entidad pública.
2. Gestión de riesgos: Presupone la aplicación de la debida diligencia y el desarrollo de tareas requeridas para la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos que afectan la integridad pública; así como, el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación, con la finalidad de reducir la vulnerabilidad a la corrupción y prácticas contrarias a la ética en los procesos misionales y de soporte de la entidad pública.
3. Políticas de integridad: Reúne el conjunto de políticas internas, medidas y disposiciones sobre idoneidad, transparencia, probidad, gestión de obsequios, gestión de intereses, conflictos de intereses, entre otras materias, establecidas de manera obligatoria o facultativa en la entidad, como estándares de cumplimiento y buenas prácticas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas: Constituye el acceso oportuno a la información pública, promover la apertura de datos; así como, acreditar la predisposición de la entidad pública a informar y responder públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas.
5. Controles y auditoría: Requiere acreditar el cumplimiento del control interno y las solicitudes del órgano de control institucional, así como con las auditorías en los casos que corresponda, para acreditar el buen uso de los recursos públicos.
6. Comunicación y capacitación: Presupone la ejecución continua de actividades de difusión, sensibilización y promoción de los estándares y buenas prácticas de integridad dirigidas al personal, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como a los ciudadanos o agentes externos que se encuentran bajo el ámbito de competencias de la entidad pública, para el fortalecimiento de la cultura de integridad.

³ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 14 de setiembre de 2017.

⁴ El Grupo de Trabajo CAN Anticorrupción viene realizando la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, liderado por el SIP-PCM.

⁵ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de diciembre de 2024.

⁶ Sin vigencia a la fecha.

7. Canal de denuncia: Implica acreditar la adopción de mecanismos de denuncia para advertir la ocurrencia de posibles prácticas antiéticas o corruptas, incluyendo la adecuada canalización, atención y seguimiento de las denuncias; así como el otorgamiento oportuno de las medidas de protección al denunciante en los casos que corresponda.
8. Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad: Implica el seguimiento periódico que efectúa la entidad pública sobre su avance en la implementación del Modelo de Integridad, incluyendo la revisión del Programa de Integridad, para adoptar medidas oportunas destinadas al cierre de las brechas advertidas. La supervisión y monitoreo se efectúa con independencia de cualquier evaluación externa sobre la implementación del Modelo de Integridad.
9. Encargado del Modelo de Integridad: Recae en la unidad de organización que ejerce la función de integridad, quien asume el rol de articulación de los componentes del Modelo de Integridad, acompañando, orientando y monitoreando a las unidades de organización sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y mecanismos del referido Modelo. Además, asesora de forma especializada y permanente a la Alta Dirección y demás servidores de la entidad pública, en materia de riesgos de corrupción que afectan la integridad pública o la ocurrencia de estos. Tiene bajo su cargo el seguimiento del Programa de Integridad.

Sobre el proceso de implementación del Modelo de Integridad

La implementación del Modelo de Integridad es obligatoria en todas las entidades públicas y se realiza según las disposiciones emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM, para lo cual han aprobado tres (03) guías de evaluación, que reúne los aspectos y parámetros de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad en cada uno de sus componentes, tal como se resume a continuación:

➤ **Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial, aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP de 24 de febrero de 2025**

Esta es la primera etapa de medición de la implementación del Modelo de Integridad, que permite obtener información de las condiciones básicas necesarias para iniciar con el proceso de implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad en las entidades públicas, orientado a generar un acercamiento y acondicionamiento institucional para la implementación y desarrollo de los instrumentos, mecanismos y normativas para el fortalecimiento de la cultura de integridad. En esta etapa se evalúa la adopción de acciones iniciales para la implementación de la función de integridad y, a su vez, del Modelo de Integridad.

➤ **Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización, aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 004-2025-PCM/SIP de 21 de marzo de 2025**

La segunda etapa consiste en medir la institucionalización del marco normativo interno para la aplicación de mecanismos y herramientas del Modelo de Integridad. Esto se logra mediante la adopción de actos formales y el cumplimiento de las normativas dentro de la entidad, lo que facilita la aplicación efectiva de los mecanismos y herramientas de integridad.

➤ **Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 3: Estandarización, aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2025-PCM/SIP de 23 de mayo de 2025**

En la tercera etapa de medición de avances en la implementación del Modelo de Integridad se evalúa la aplicación adecuada y oportuna de los mecanismos y herramientas institucionalizados para la prevención y respuesta por parte de las entidades públicas. Estos instrumentos deben cumplir con atributos de calidad que garanticen su eficacia y, a través de su correcto uso, contribuyan al fortalecimiento y sostenibilidad de la cultura de integridad.

En ese sentido, es oportuno señalar que la Etapa N° 4: Evaluación de resultados y la Etapa N° 5: Evaluación de impacto; aún no cuentan con guía de evaluación.

Sobre la Implementación del Sistema de Control Interno como un mecanismo preventivo

El artículo 7° de la Ley N° 27785⁷, define **Control Interno** como un conjunto de acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior a cargo de la entidad, para la evaluación de la gestión y el efectivo ejercicio de la rendición de cuentas, impulsando a que éste contribuya con el logro de la misión y objetivos de la entidad a su cargo.

Los artículos 3° y 4° de la Ley N° 28716⁸, denomina **Sistema de Control Interno - SCI** al conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo la actitud de las autoridades y el personal, organizados e instituidos en la entidad, para la consecución de los objetivos orientados a optimizar las operaciones que desarrolla la institución, resguardar los bienes y recursos del Estado, cumplir la normativa vigente, impulsar la práctica de valores institucionales, entre otros.

Asimismo, considerando el artículo 10° de la citada Ley N° 28716, la Contraloría ha venido normando desde el año 2006 el proceso de implementación, funcionamiento, seguimiento y evaluación del SCI en las entidades públicas; **emitiendo las Normas de Control Interno⁹ y directivas¹⁰** para la implementación del Sistema de Control Interno, con la finalidad que este se constituya en una herramienta de gestión permanente que contribuya al logro de los objetivos institucionales, a través de la evaluación de riesgos y el establecimiento de controles para el fortalecimiento de sus procesos; estableciendo para ello entregables, actividades y plazos, que serán presentados por las entidades.

En ese sentido, con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG/INTEG y modificatorias, se aprueba la **Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”¹¹**, que describe el procedimiento para la implementación del SCI, el cual comprende la ejecución de tres (03) Ejes: Eje Cultura Organizacional, Eje Gestión de Riesgos y Eje Supervisión, cuya implementación se evidencia en los seis (06) entregables siguientes:

⁷ Ley N° 27785, Ley del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, de 22 de julio de 2002.

⁸ Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, publicada el 18 de abril de 2006.

⁹ Normas de Control Interno, aprobada con Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, de 30 de octubre de 2006, que tienen como objetivo propiciar el fortalecimiento de los sistemas de control interno y mejorar la gestión pública, en relación a la protección del patrimonio público y al logro de los objetivos y metas institucionales; precisando, entre otros aspectos que sirve de marco de referencia para la emisión de la normativa institucional, así como para la regulación de los procedimientos administrativos y operativos derivados de la misma.

¹⁰ Toman como estándar de referencia el “Marco Integrado COSO 2013” que utiliza 17 principios como base de los cinco componentes (Ambiente de control, Información y Comunicación, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control y Supervisión), que se relacionan transversalmente con los objetivos y la estructura organizacional.

¹¹ Directiva N° 006-2019-CG/INTEG “Implementación del SCI en las Entidades del Estado”, aprobada con Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG de 15 de mayo de 2019 y modificatorias.

Cuadro N° 1
Entregables que evidencian la implementación del SCI, periodo 2025.

Entregables: Directiva N° 006-2019-CG	Plazos máximos de presentación ante la CGR (*)
Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Remediación, (controles a implementar en el año 2025, resultantes de la aplicación del cuestionario).	31 de marzo de 2025.
Plan de Acción Anual – Sección Medidas de Control, (controles a implementar en el año 2025, resultantes de la evaluación de riesgos).	
Primer Seguimiento del Plan de Acción Anual, (periodo enero – junio 2025).	31 de julio de 2025, con información generada hasta el último día hábil del mes de junio 2025.
Evaluación Semestral de la Implementación del SCI, (periodo enero – junio 2025).	
Segundo Seguimiento del Plan de Acción Anual, (periodo 2024).	31 de enero de 2025, con información generada hasta el último día hábil del mes de diciembre 2024.
Evaluación Anual de la Implementación del SCI, (periodo 2024).	

(*) Plazos modificados mediante Resolución de Contraloría N° 041-2024-CG del 25/02/2024.

Fuente: Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG/INTEG y modificatorias.

Sobre la relación del Modelo de Integridad y el Sistema de Control Interno como mecanismos de prevención de la corrupción e inconducta funcional

De la trazabilidad en el proceso de implementación del Modelo de Integridad y el Sistema de Control Interno, se identifican tres aspectos de la “Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”¹² del indicado modelo (preguntas 8, 10 y 11; componentes 4, 5 y 6), cuya implementación también es sustentada a la Contraloría General de la República y obra en nuestra base de datos del SCI, tales como: la presentación de los entregables del SCI, la actualización del Portal de Transparencia y las actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares (preguntas 27, 58 y 1 del cuestionario de evaluación del SCI respectivamente); por lo cual no se acreditarían avances en la etapa inicial del modelo de integridad, en los componentes 4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas, 5 Controles y auditoría y 6 Comunicación y capacitación”, según el detalle siguiente:

Cuadro N° 2
Relación entre el Modelo de Integridad y el Sistema de Control Interno.

Ítem	Pregunta	Modelo de Integridad	Pregunta	Sistema de Control Interno	Respuesta (*)
1	8	¿La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal virtual para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública, con sus responsables asignados? - Componente 4	27	¿El Funcionario Responsable del Portal de Transparencia Estándar o el que haga sus veces en la entidad ha ejecutado las acciones para mantener actualizado el Portal de Transparencia Estándar - PTE, según la normativa aplicable?	NO

¹² Aprobada con la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP.

Ítem	Pregunta	Modelo de Integridad	Pregunta	Sistema de Control Interno	Respuesta (*)
2	10	¿La entidad ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al año evaluado? - Componente 5	58	¿El Titular de la entidad o el órgano o unidad orgánica responsable de la implementación del SCI presentó ante la Contraloría, los entregables que evidencian la implementación del SCI a través del aplicativo informático, en los plazos establecidos por la normativa aplicable?	NO
3	11	¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, ha desarrollado actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado? - Componente 6	1	¿Los funcionarios y servidores han participado, al menos, en una capacitación sobre ética, integridad en la función pública?	NO

Fuente: Información validada en la Base de datos del Sistema de Control Interno con fecha de corte 13/08/2025.

A mayor abundamiento, el limitado avance en la implementación del modelo de Integridad y el fortalecimiento de la Cultura de Integridad, se agrava en entidades de los niveles de gobierno regional y local con altos índices de casos de corrupción; siendo que, la Defensoría del Pueblo en enero de 2025 publicó el Reporte N° 5 Mapas de la Corrupción. Corrupción en cifras: casos en trámite a nivel nacional Semestre II – 2024¹³, en el cual se indica que existen 6152 casos de corrupción a nivel nacional, entre emblemáticos, importantes y de menor importancia. Donde las municipalidades, tanto provinciales como distritales, son las entidades más afectadas, concentrando más del 37 % del conjunto de casos registrados (2271). En segundo lugar, se encuentran los gobiernos regionales, que acumulan un 17 % de los casos (1064). Además, más del 43 % de los incidentes delictivos reportados corresponden a negociación incompatible y peculado.

En ese sentido, la falta de medidas y el registro de información en las preguntas relacionadas a los componentes 4) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas, 5) Controles y auditoría y 6) Comunicación y capacitación del modelo de integridad, limita cumplir con las condiciones básicas necesarias para iniciar el proceso de implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas y en consecuencia la capacidad de prevención y de respuesta de la entidad frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas.

¹³ <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2025/01/Reporte-Mapas-de-la-Corrupci%C3%B3n-Segundo-semester-2024.pdf>.

b) Criterio:

La normativa aplicable a la condición es la siguiente:

- **Decreto Supremo n° 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de diciembre de 2024.**

Artículo 7. Obligatoriedad de la implementación del Modelo de Integridad

En el marco de la lucha contra la corrupción, la implementación del Modelo de Integridad es obligatoria en todas las entidades públicas comprendidas en la presente norma, sin perjuicio de la evaluación que efectúe la Secretaría de Integridad Pública.

(...)

Artículo 9.- Determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP)

La evaluación de la implementación del Modelo de Integridad que efectúa la Secretaría de Integridad Pública determina el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP) en el ámbito de la entidad pública y, cuando corresponda, a nivel de red de integridad.

Los parámetros para la determinación del ICP son establecidos por la Secretaría de Integridad Pública, lo que incluye el desarrollo de lineamientos y/o guías de evaluación y, de ser el caso, el uso de aplicativos digitales para el suministro y evaluación de los medios de verificación.

(...)

Artículo 10.- Obligaciones de las entidades públicas evaluadas

Las entidades públicas comprendidas en la evaluación de la implementación del Modelo de Integridad están obligadas a proceder conforme a las directrices, lineamientos, guías, herramientas y mecanismos de evaluación establecidos por la Secretaría de Integridad Pública, lo que implica el suministro de los medios de verificación solicitados para la determinación del ICP en la forma y los plazos establecidos.

Sin perjuicio de la evaluación efectuada por la Secretaría de Integridad Pública, la implementación del Modelo de Integridad conlleva a aplicar mecanismos permanentes de supervisión y monitoreo a nivel institucional o sectorial, cuando corresponda, garantizando que las políticas y herramientas de integridad y lucha contra la corrupción se mantengan activas y efectivas, para fortalecer la cultura de integridad y asegurar la generación continua de valor público a largo plazo.

(...)

- **Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.° 002-2025-PCM/SIP, que aprueba la actualización de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial.**

(...)

Pregunta N° 08 ¿La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal virtual para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública, con sus responsables asignados?¹⁴

(...)

Pregunta N° 10 ¿La entidad ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al año evaluado?¹⁵

(...)

Pregunta N° 11 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, ha desarrollado actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado?¹⁶

(...)

¹⁴ Referencia: Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27806, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2021-JUS. Referencia: Artículo 1 y Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27806, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2024-JUS.

¹⁵ Referencia: Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.

¹⁶ Referencia: Numeral 6.6 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM. Referencia: Literal c) del numeral 4.6.2 y numeral 5.2.6.2 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP.

c) Consecuencia:

La situación descrita, sobre que la entidad no cuenta con avances en la implementación de los componentes del Modelo de Integridad – Etapa Inicial, genera riesgos para la capacidad de prevención y de respuesta frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

La información y documentación que la Comisión de Control ha revisado y analizado durante el desarrollo del servicio de Orientación de Oficio a la implementación del Modelo de Integridad Pública - Etapa Inicial, se encuentra detallada en el **Apéndice** del presente Informe.

La situación adversa identificada en el presente informe se sustenta en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la Comisión de Control de las bases de datos del Sistema de Control Interno de la CGR, la cual ha sido señalada en la condición.

IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución de la Orientación de Oficio a la Implementación del Modelo de Integridad Pública - Etapa Inicial en la entidad, se ha identificado una situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del proceso de fortalecimiento de la cultura de integridad, las cuales han sido detalladas en el presente informe.

V. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento al Titular de la entidad el presente Informe de Orientación de Oficio, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado del servicio de Orientación de Oficio a la Etapa Inicial en la implementación del Modelo de Integridad Pública - Etapa Inicial, con la finalidad de que se adopten las acciones preventivas o correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades.
2. Hacer de conocimiento al Titular de la entidad que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar, respecto a la situación adversa contenida en el presente Informe de Orientación de Oficio, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Lima, 27 de agosto de 2025.

Documento firmado digitalmente

Fernando González Díaz

Integrante

Comisión de Control

Documento firmado digitalmente

Solange Del Rocío Pérez Montero

Subgerente de Prevención e Integridad(e)

Contraloría General de la República

APÉNDICE**DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD**

AL 13 DE AGOSTO DE 2025, LA ENTIDAD NO CUENTA CON AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD – ETAPA INICIAL, VINCULADOS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, ACTUALIZACIÓN DEL PORTAL DE TRANSPARENCIA ESTÁNDAR Y CAPACITACIÓN EN ÉTICA E INTEGRIDAD PÚBLICA. GENERANDO RIESGOS PARA LA CAPACIDAD DE PREVENCIÓN Y DE RESPUESTA FRENTE A LA CORRUPCIÓN Y PRÁCTICAS ANTIÉTICAS.

N°	Documentos
1	Preguntas identificadas de la “Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”.

Anexo N° 1
Preguntas identificadas de la “Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”

C4	SC 4.1	Pregunta N° 08 ¿La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal virtual para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública, con sus responsables asignados? (Referencia: Artículo 6 del TUO de la Ley N° 27806, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2021-JUS) (Referencia: Artículo 1 y Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27806, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2024-JUS)		
		ALTERNATIVAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
		A SI. Puntaje máximo: 1.00	Formato 5. E1 - FORMATO 5	La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar, así como con un canal virtual de recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública (en el rubro temático "acceso a la información" del PTE) que se encuentre disponible para el uso de la ciudadanía. Asimismo, con la publicación de las resoluciones de designación de los responsables.
C5	SC 5.1	B No, no cumple con el aspecto evaluado y/o no lo acredita. Puntaje: 0.00	Esta alternativa no requiere medio de verificación.	La entidad no cuenta con el Portal de Transparencia Estándar y tampoco ha publicado un canal de recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública virtual en el PTE.
		Pregunta N° 10 ¿La entidad ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al año evaluado? (Referencia: Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG) (Referencia: Octava Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG)		
		ALTERNATIVAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
C6	SC 6.2	A Ha cumplido con presentar todos los entregables. Puntaje máximo: 1.00	Formato 6. E1 - FORMATO 6	La entidad presenta el Formato 06 en el que detalla los entregables establecidos por la Contraloría General de la República mediante la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y modificatorias. Por otro lado, si se trata de una entidad comprendida dentro de los alcances de la Directiva N° 011-2019-CG/INTEG "Directiva de la Implementación del Sistema de Control Interno en el Banco Central de Reserva del Perú, Petropert S.A., Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado y entidades que se encuentran bajo la supervisión de ambas", el Formato 06 detalla los entregables establecidos en dicha normativa. Nota: Si la entidad ha avanzado en el proceso de implementación del SCI y no corresponde presentar algún entregable durante el año evaluado, deberá especificar esta situación de manera obligatoria en el E-FORMATO 6, que se requiere como medio de verificación.
		B Ha cumplido con presentar algún(os) entregable(s). Puntaje: 0.50		
		C No cumple con el aspecto evaluado y/o no lo acredita. Puntaje: 0.00	Esta alternativa no requiere medio de verificación.	La entidad no ha presentado los entregables del SCI.
C6	SC 6.2	Pregunta N° 11 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, ha desarrollado actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado? (Referencia: Numeral 6.6 del artículo 6 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM) (Referencia: Literal c) del numeral 4.6.2 y numeral 5.2.6.2 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP)		
		ALTERNATIVAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
		A Ha desarrollado dos actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o temática vinculada, habiendo participado en cada una de las actividades como mínimo el 10% de servidores de la entidad. Puntaje máximo: 1.00	Formato 7. E1 - FORMATO 7	La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, realiza actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o temática vinculada, para los funcionarios y servidores con vínculo laboral en la entidad, según el régimen laboral aplicable (Régimen 728, 276, CAS u otros regímenes con vínculo contractual), excluyendo a terceros o locadores de servicios. Por "temática vinculada" se entienden aquellos temas relacionados con los componentes del modelo de integridad. Nota 1: Las capacitaciones o charlas pueden ser impartidas por otras entidades o terceros a la entidad, siempre que se realicen dentro del año evaluado. Nota 2: Cada actividad de capacitación o charla debe abordar un tema específico y diferente. Nota 3: Para alcanzar el 10% de participación de los servidores de la entidad en una capacitación o charla, la unidad de organización encargada de la función de integridad podrá coordinar su realización en varias oportunidades, asegurándose de que todas registren la misma denominación del evento y utilicen el mismo material diáctico. Nota 4: Para las entidades con igual o mayor a 10,000 servidores, se considerarán las actividades de capacitación o charlas dirigidas a un mínimo de 1,000 servidores con vínculo laboral. Nota 5: La fecha de corte para determinar el total de funcionarios y servidores es el 30 de setiembre del año evaluado. Criterio de evaluación: - Se valida la alternativa A) cuando se haya acreditado el desarrollo de al menos dos temas, uno por cada actividad. - Se verifica que el formato 7 incluya, como dato general, el total de funcionarios y servidores con vínculo laboral en la entidad, según el régimen laboral aplicable (Régimen 728, 276, CAS u otros regímenes con vínculo contractual), excluyendo a terceros o locadores de servicios.
C6	SC 6.2	B Ha desarrollado 1 actividad de capacitación o charla en materia de ética, integridad o temática vinculada, habiendo participado en la actividad como mínimo el 10% de servidores de la entidad. Puntaje: 0.50		
		C No, no cumple con el aspecto evaluado y/o no lo acredita. Puntaje: 0.00	Esta alternativa no requiere medio de verificación.	La entidad no ha desarrollado actividades de capacitación ni charlas en materia de ética, integridad o temática vinculada.

Fuente: Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP.