

JORNADA REGIONAL DE INTEGRIDAD APURÍMAC 2026

Fecha: 15 de julio 2026
Hora: 8:30 a.m.
Lugar: GORE Apurímac

SUMILLA EJECUTIVA

La Secretaría Técnica de la Comisión Regional Anticorrupción (CRA) de Apurímac organizó la **Jornada Regional de Integridad Apurímac 2026**, realizada el 15 de julio de 2026 en el Auditorio Micaela Bastidas, en el marco del Plan Anual de Trabajo de la CRA y con el apoyo del Programa GFS Subnacional de la Cooperación Suiza – Basel Institute on Governance.

La jornada tuvo como finalidad fortalecer la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, promoviendo una cultura de integridad en las entidades públicas y fortaleciendo la articulación interinstitucional para la prevención de la corrupción.

Las exposiciones estuvieron a cargo de especialistas de la Dirección de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Los temas desarrollados comprendieron la gestión del conflicto de intereses, el Modelo de Integridad y la implementación de la Directiva N.º 001-2026-PCM, así como la prevención del hostigamiento sexual laboral, con énfasis en el consentimiento, la revictimización y la eliminación de mitos asociados a la violencia sexual.

La jornada permitió fortalecer las capacidades de los servidores públicos respecto de la identificación y gestión de los conflictos de intereses, la aplicación de mecanismos preventivos de integridad y la promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

Como resultado, se reafirmó el compromiso de las instituciones participantes con el fortalecimiento de la ética pública, la transparencia y la implementación de acciones orientadas a consolidar una gestión pública íntegra, contribuyendo al cumplimiento de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en la región Apurímac.

RESUMEN EJECUTIVO DE LA JORNADA

En el marco del Plan Anual de Trabajo de la Comisión Regional Anticorrupción (CRA) de Apurímac, la Secretaría Técnica organizó la **Jornada Regional de Integridad Apurímac 2026**, desarrollada el 15 de julio de 2026 en el Auditorio Micaela Bastidas, con el apoyo del Programa GFS Subnacional de la Cooperación Suiza – Basel Institute on Governance.

La actividad tuvo como propósito fortalecer la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, promoviendo una cultura de integridad en las entidades públicas y consolidando los mecanismos de articulación y coordinación interinstitucional para prevenir la corrupción y fortalecer la confianza ciudadana.

La inauguración estuvo a cargo del Gerente Regional y Secretario Técnico de la Comisión Regional Anticorrupción, Mg. César Abarca, quien resaltó la importancia de incorporar la integridad como un principio transversal en la gestión pública y fortalecer el compromiso ético de los servidores públicos.

Durante la jornada se desarrollaron dos temas centrales. El primero abordó la **gestión del conflicto de intereses**, explicando sus modalidades (aparente, potencial y real), la diferencia entre un conflicto de intereses y un acto de corrupción, así como la importancia de identificar, declarar y gestionar oportunamente estas situaciones mediante la transparencia y la abstención cuando corresponda. Asimismo, se presentó una síntesis del **Modelo de Integridad** y de la **Directiva N.º 001-2026-PCM**, destacando su importancia para fortalecer la prevención de riesgos de corrupción, la ética pública y la implementación de mecanismos institucionales que consoliden una gestión íntegra y transparente.

El segundo tema estuvo referido a la **prevención del hostigamiento sexual laboral**, desarrollándose conceptos fundamentales como el consentimiento, el rechazo, la revictimización y los principales mitos asociados a la violencia sexual. Se enfatizó que el consentimiento debe ser libre, específico, informado y reversible, que el silencio nunca constituye aceptación y que toda entidad pública debe garantizar ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de toda forma de violencia y discriminación.

La jornada permitió fortalecer las capacidades de los servidores públicos en temas prioritarios de integridad, reafirmando que la prevención de la corrupción exige no solo el cumplimiento de las normas, sino también el desarrollo de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la responsabilidad y el respeto por los derechos de las personas.

Como resultado, se fortalecieron los conocimientos de los participantes sobre la gestión de conflictos de intereses, la implementación del Modelo de Integridad y la prevención del hostigamiento sexual laboral, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al compromiso de las entidades públicas de Apurímac con una gestión íntegra, transparente y orientada al servicio de la ciudadanía.

INFORME TÉCNICO JORNADA REGIONAL DE INTEGRIDAD APURÍMAC 2026

I. ANTECEDENTES

Mediante Oficio Múltiple N.º 001-2026-CRA, la Secretaría Técnica de la Comisión Regional Anticorrupción (CRA) de Apurímac convocó a la **Jornada Regional de Integridad Apurímac 2026**, en el marco del Plan Anual de Trabajo de la Comisión Regional Anticorrupción.

La jornada tuvo como objetivo fortalecer la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, promoviendo una cultura de integridad en las entidades públicas y consolidando los mecanismos de articulación y coordinación interinstitucional para la prevención y lucha contra la corrupción.

El evento contó con el apoyo del **Programa GFS Subnacional de la Cooperación Suiza – Basel Institute on Governance** y se desarrolló el **15 de julio de 2026** en el Auditorio Micaela Bastidas, con la participación de especialistas de la Dirección de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), así como de representantes de diversas entidades públicas de la región.

II. DESARROLLO DE LA JORNADA

2.1 Inauguración

La bienvenida estuvo a cargo del **Mg. César Abarca**, Gerente Regional y Secretario Técnico de la Comisión Regional Anticorrupción de Apurímac, quien destacó la importancia de fortalecer una cultura de integridad en la gestión pública como condición indispensable para mejorar la confianza ciudadana, prevenir la corrupción y consolidar una administración pública transparente, ética y orientada al servicio de la población.

2.2 Gestión del conflicto de intereses

La primera exposición estuvo a cargo de la analista legal **Shavely Josec Josec**, especialista de la Dirección de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros, quien desarrolló el tema "**Gestión del Conflicto de Intereses**".

Durante su exposición explicó que el conflicto de intereses constituye una situación en la que un interés particular puede interferir con el cumplimiento imparcial del deber público, precisando que su existencia no implica necesariamente un acto de corrupción, siempre que sea identificado y gestionado oportunamente.

Se desarrollaron los tres tipos de conflicto de intereses:

- **Conflicto aparente**, cuando no existe una confrontación real de intereses, pero un ciudadano podría razonablemente percibir que la decisión del servidor público no es imparcial. En estos casos corresponde brindar toda la información necesaria y realizar las aclaraciones pertinentes para preservar la confianza pública.
- **Conflicto potencial**, cuando el servidor público aún no debe adoptar una decisión, pero podría encontrarse en esa situación en el futuro debido a nuevas funciones o competencias. Se enfatizó la importancia de adoptar medidas preventivas antes de que el conflicto llegue a materializarse.
- **Conflicto real**, cuando el servidor público ya debe tomar una decisión y existe una confrontación efectiva entre el interés general y un interés particular. En estos casos corresponde comunicar inmediatamente la situación y abstenerse de intervenir en el procedimiento correspondiente.

Asimismo, se explicó la diferencia entre un conflicto de intereses y un acto de corrupción. Mientras el conflicto de intereses constituye un escenario o riesgo que puede ser gestionado mediante la transparencia, la declaración o la abstención, la corrupción se configura cuando el servidor público, pese a conocer dicho conflicto, decide actuar favoreciendo su interés particular sobre el interés público.

Se presentó como ejemplo el caso de un integrante de un comité de selección que advierte que uno de los postulantes es un familiar. Si comunica oportunamente el conflicto y se abstiene de participar en la evaluación, actúa dentro del marco de la legalidad. En cambio, si participa en la decisión pese a conocer el conflicto, incurre en una conducta que vulnera el deber de imparcialidad y puede configurar un acto de corrupción.

La exposición concluyó destacando que la integridad pública exige no solo actuar con imparcialidad, sino también generar confianza ciudadana mediante una gestión transparente y preventiva de los conflictos de intereses.

2.3 Modelo de Integridad y presentación de la Directiva N.º 001-2026-PCM

Como parte de la jornada, la especialista de la Dirección de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros presentó una síntesis del **Modelo de Integridad**, destacando su importancia como instrumento de gestión orientado a fortalecer la ética pública, prevenir riesgos de corrupción y promover una cultura organizacional basada en los principios de transparencia, probidad y servicio al ciudadano.

Asimismo, dio a conocer los principales alcances de la **Directiva N.º 001-2026-PCM**, mediante la cual se establecen orientaciones para la implementación y fortalecimiento del Modelo de Integridad en las entidades públicas. Se resaltó que esta directiva busca consolidar mecanismos institucionales que permitan gestionar adecuadamente los riesgos que afectan la integridad pública, fortalecer la prevención de la corrupción y promover el cumplimiento de estándares éticos en el ejercicio de la función pública.

De manera general, se enfatizó que la implementación del Modelo de Integridad constituye un proceso permanente que requiere el compromiso de la alta dirección, la participación de los servidores públicos y el fortalecimiento de las capacidades institucionales para consolidar una gestión pública íntegra, transparente y orientada al interés general.

2.4 Prevención del hostigamiento sexual laboral

Posteriormente, la especialista de SERVIR **Cinthy Soto Cupe** desarrolló la exposición sobre **Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral**, abordando los principales conceptos relacionados con la protección de la dignidad de las personas en el ámbito laboral.

Explicó que el consentimiento constituye una manifestación libre, específica, informada y reversible de la voluntad, precisando que puede retirarse en cualquier momento y que el silencio o la falta de reacción nunca deben interpretarse como aceptación.

Se destacó que el rechazo frente a una conducta de naturaleza sexual puede expresarse tanto verbal como no verbalmente, mediante gestos, conductas de incomodidad, alejamiento, evasión o retiro del lugar, las cuales deben ser igualmente respetadas.

Asimismo, se enfatizó que no existe una "víctima perfecta", ya que cada persona responde de manera distinta ante una situación de violencia o hostigamiento sexual. Algunas personas reaccionan con resistencia o denuncia inmediata, mientras que otras pueden experimentar miedo, bloqueo emocional o parálisis, sin que ello implique consentimiento. Otro aspecto desarrollado fue la **revictimización**, entendida como toda conducta o comentario que responsabiliza injustamente a la víctima por los hechos sufridos mediante expresiones que cuestionan su comportamiento, forma de vestir o decisiones personales, trasladando la responsabilidad del agresor hacia quien sufrió la agresión.

La exposición también permitió analizar diversos mitos asociados a la violencia sexual, entre ellos la creencia de que la forma de vestir provoca las agresiones, que la mayoría de denuncias son falsas, que los agresores no pueden controlar sus impulsos o que únicamente determinadas personas pueden ser víctimas. Frente a estos mitos se reafirmó que toda persona tiene derecho a un ambiente laboral libre de violencia y que ninguna circunstancia justifica el hostigamiento sexual.

Se resaltó además que la presentación de una denuncia suele implicar temores relacionados con represalias, pérdida del empleo, estigmatización o falta de credibilidad, razón por la cual las instituciones deben garantizar procedimientos confidenciales, seguros y respetuosos para las personas denunciantes.

Finalmente, se presentaron resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales del INEI (2024), destacando que el **80,3 % de la población de Apurímac manifestó rechazo a la violencia contra las mujeres**, ubicando a la región en el décimo lugar a

nivel nacional en este indicador. No obstante, se señaló que aún persisten estereotipos que requieren continuar fortaleciendo las acciones de sensibilización y prevención.

III. CONCLUSIONES

1. La Jornada Regional de Integridad Apurímac 2026 fortaleció las capacidades de los servidores públicos en materia de integridad, gestión de conflictos de intereses y prevención del hostigamiento sexual laboral.
2. Se reafirmó que el conflicto de intereses constituye un riesgo que debe identificarse, declararse y gestionarse oportunamente mediante mecanismos de transparencia y abstención, evitando que derive en actos de corrupción.
3. La difusión del Modelo de Integridad y de la Directiva N.º 001-2026-PCM permitió reforzar el compromiso institucional con la implementación de mecanismos preventivos para fortalecer la ética pública y la lucha contra la corrupción.
4. La exposición sobre hostigamiento sexual laboral contribuyó a fortalecer la comprensión del consentimiento, la prevención de la revictimización y la eliminación de estereotipos que perpetúan la violencia, promoviendo ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos.
5. La articulación entre la Comisión Regional Anticorrupción, la Presidencia del Consejo de Ministros, SERVIR y la cooperación internacional evidencia la importancia del trabajo interinstitucional para consolidar una cultura de integridad en las entidades públicas de la región.

IV. RECOMENDACIONES

- Continuar desarrollando programas permanentes de capacitación en integridad pública y prevención de la corrupción para servidores y funcionarios de la región.
- Fortalecer la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, promoviendo mecanismos efectivos para la gestión de conflictos de intereses y la prevención de riesgos éticos.
- Impulsar acciones permanentes de sensibilización sobre prevención del hostigamiento sexual laboral, promoviendo ambientes de trabajo seguros, igualitarios y libres de toda forma de violencia.
- Fortalecer la articulación entre las entidades integrantes de la Comisión Regional Anticorrupción para asegurar la implementación efectiva de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el ámbito regional.

