



# UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

## SECRETARIA GENERAL

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

### RESOLUCIÓN R. N° 6507 - 2026-UNFV

San Miguel, 18 de marzo de 2026

**Visto**, el Oficio N° 0287-2026-DIGA-UNFV de fecha 06.03.2026 del Director General de Administración de esta Universidad mediante el cual remite para su aprobación el **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos; y

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú señala: “Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”; el artículo 8 de la Ley Universitaria, señala que, el Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los regímenes normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 042-2018-PCM se establecen medidas en materia de integridad pública con el objeto de orientar la correcta, transparente y eficiente actuación de los servidores públicos y de las entidades señaladas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de las políticas en materia de integridad pública, como parte de las acciones de prevención y lucha contra la corrupción para la consolidación de la democracia, el estado de derecho y el buen gobierno;

Que, mediante Ley N° 32513 se aprobó el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026; asimismo, mediante Resolución R. N° 6148-CU-UNFV de fecha 23.12.2025 se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura correspondiente al Año Fiscal 2026 de la Universidad Nacional Federico Villarreal;

Que, mediante Resolución R. N° 1452-2023-UNFV de fecha 10.03.2023, ampliada con Resolución R. N° 5108-2025-UNFV de fecha 05.05.2025, se delegó a la Oficina de Recursos Humanos las funciones de promoción de la Integridad y Ética Institucional, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento – Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe; consecuentemente, se incorporó las funciones señaladas en el numeral 8.3.2 de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29.02.2024, a fin de dar cumplimiento a la implementación del Modelo de Integridad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 148-2024-PCM con el propósito de fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002- 2026-PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP, “Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público”, que en su apartado 7.1.2. señala como “Tarea 2: Elaborar el Programa de Integridad”;

...///



Firmado digitalmente por:  
ALZAMORA RIVERO Cristina  
Asuncion FAU 20170934289 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 13:27:12-0500



Firmado digitalmente por:  
VEGA MUCHA Enrique Ivan  
FAU 20170934289 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 09:23:33-0500



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
SECRETARIA GENERAL

///...

Pág.02

**CONT. RESOLUCIÓN R. N° 6507 - 2026-UNFV**

Que, el **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, tiene como objetivo implementar de manera planificada y progresiva las acciones destinadas a fortalecer la integridad pública, gestionar los riesgos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos; el mismo que fue elaborado de conformidad con las pautas establecidas por la Presidencia del Consejo de Ministros en su Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial – Versión 2, en los resultados de la evaluación del ICP 2025 y en la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP “Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector pública”, la misma que contiene un formato del “Programa de Integridad”;

Que, mediante Oficio N° 0623-2026-OCPL-UNFV de fecha 05.03.2026, la Oficina Central de Planificación, respecto al financiamiento del **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**, señala que mediante Resolución R. N° 6224-2026-UNFV, de fecha 09.01.2026, se autorizó la incorporación de saldos de balance 2025, en el presupuesto institucional 2026 de la UNFV, en cuya distribución se consigna el ítem “Continuidad de la Implementación de Integridad Pública en la UNFV”, por el importe de S/ 10,000.00 soles en la partida 23.27.13.98. Servicios técnicos y profesionales desarrollados por personas jurídicas, en la meta presupuestal 0020. Gestión de Recursos Humanos y en el centro de costo “Oficina de Recursos Humanos”, por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados; por lo que concluye que, el Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2026, cuenta con el marco presupuestal que permitirá su financiamiento hasta por dicho importe en la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados. Por lo que se recomienda se continúe con el trámite para la aprobación mediante el acto resolutivo correspondiente;

Que, mediante Oficio de Visto, el Director General de Administración de esta Universidad remite para su aprobación el **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos;

En mérito al Oficio N° 0363-2026-ORH-DIGA-UNFV de fecha 26.02.2026 de la Oficina de Recursos Humanos, a la opinión de la Oficina Central de Planificación contenida en Oficio N° 0623-2026-OCPL-UNFV de fecha 05.03.2026, al Oficio N° 0287-2026-DIGA-UNFV de fecha 06.03.2026 del Director General de Administración y estando a lo dispuesto por el Rectorado en el Proveído N° 1548-2026-R-UNFV de fecha 12.03.2026;

De conformidad con la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, el Estatuto, el Reglamento General de la Universidad Nacional Federico Villarreal, la Resolución R. N° 9709-2021-UNFV de fecha 31.12.2021 y la Resolución R. N° 479-2022-CU-UNFV de fecha 27.06.2022;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** – Aprobar el **PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de esta Casa de Estudios Superiores, conforme se detalla en documento anexo, contenido en diecisiete (17) fojas debidamente sellados y rubricados por el Secretario General de la Universidad, forma parte de la presente Resolución.

...///



Firmado digitalmente por:  
ALZAMORA RIVERO Cristina  
Asuncion FAU 20170934289 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 13:27:29-0500



Firmado digitalmente por:  
VEGA MUCHA Enrique Ivan  
FAU 20170934289 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 09:23:43-0500



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
SECRETARIA GENERAL

///...

Pág.03

**CONT. RESOLUCIÓN R. N° 6507 - 2026-UNFV**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** –Los Vicerrectorados Académico y de Investigación, la Dirección General de Administración, la Oficina Central de Planificación y la Oficina de Recursos Humanos dictarán las medidas necesarias para el cumplimiento de la presente Resolución.

**Regístrese, comuníquese y archívese**



Firmado digitalmente por:  
ALZAMORA RIVERO Cristina  
Asuncion FAU 20170934289 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 13:27:39-0500

**Dra. CRISTINA ASUNCIÓN ALZAMORA RIVERO  
RECTORA**



Firmado digitalmente por:  
VEGA MUCHA Enrique Ivan  
FAU 20170934289 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 20/03/2026 09:23:52-0500

**Abg. ENRIQUE IVAN VEGA MUCHA  
SECRETARIO GENERAL**

**NT. 15009-2026  
DFM**

2026

# Oficina de Recursos Humanos



## PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026

Firmado digitalmente por:  
GALLEGOS YOPLAC Jeaneth  
Carol FAU 20170934289 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 26/02/2026 18:32:35-0500



Firmado digitalmente por:  
VEGA MUCHA Enrique Ivan  
FAU 20170934289 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/03/2026 09:25:37-0500





## ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. OBJETIVO
- III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA
- IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL
- V. MATRIZ DE ACCIONES
- VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO





## **I. PRESENTACIÓN:**

La Universidad Nacional Federico Villarreal (en adelante, la UNFV), se creó como una Universidad Autónoma el 30 de octubre de 1963, mediante Ley N° 14692, promulgada por el gobierno constitucional del presidente Fernando Belaunde Terry.

La UNFV ostenta con orgullo el nombre del insigne sabio peruano Federico Villarreal, quien durante su vida incursionó en casi todos los campos del saber humano, dedicándose íntegramente al estudio de las ciencias, la investigación y a la docencia. El origen de la UNFV se remonta a la época en la que funcionó como filial en Lima de la Universidad Comunal del Centro (UCC) del Perú, fundada en diciembre de 1959 y que contó con filiales de acuerdo a las especialidades que ofrecía.

En 1961 se reconoció a la UCC como Universidad Nacional del Centro del Perú. Al surgir diferencias con la sede central, los docentes y estudiantes de la filial Lima, en sesión de consejo universitario del 21 de enero de 1963, declararon su autonomía y solicitaron al gobierno se les reconozca como tal. El 18 de octubre de 1963 el Congreso de la República, presidido por el senador Julio de la Piedra, aprobó la Ley 14692 que reconoce como la Universidad Nacional Federico Villarreal a la ex filial de Lima, promulgada por el gobierno central el 30 de octubre del mismo año.

La UNFV tiene como misión ser una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda formación profesional humanística, científica y tecnológica, a los estudiantes; con responsabilidad social, innovación, competitividad, emprendimiento, para contribuir al desarrollo y la sostenibilidad sistémica del país. Asimismo, la UNFV se posiciona entre las mejores universidades en el ámbito nacional e internacional a través de la calidad, producción y difusión intelectual e innovación con responsabilidad social.

La UNFV tiene como objetivos el fortalecer la formación profesional de los estudiantes, promover la investigación formativa, conocimiento científico y transferencia tecnológica en la comunidad universitaria, fortalecer la extensión cultural y proyección social para la comunidad, mejorar la gestión institucional e implementar la gestión de riesgo ante desastres.

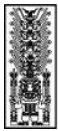
En virtud al Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, se establece el Modelo de Integridad cuyo desarrollo corresponde a estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional con la finalidad de mejorar la organización de la administración pública para promover la integridad y lucha contra la corrupción, además de establecer para su ejecución la implementación de la función de integridad en todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Durante el año 2025 se inició la implementación de la Etapa N° 1 del modelo de integridad, ello en atención a la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial.

En este contexto, la Unidad Nacional Federico Villarreal se encuentra comprometida con la implementación del Modelo de Integridad, promoviendo la transparencia, la ética y las acciones de prevención ante actos de corrupción, habiendo realizado la incorporación de la función de integridad a través de la delegación de facultades a la Oficina de Recursos Humanos con la finalidad de realizar la implementación del modelo de integridad en nuestra institución de manera ordenada y programada.

Mediante Resolución R. N° 1452-2023-UNFV de fecha 10.03.2023, el Rectorado de la UNFV resuelve delegar a la Oficina de Recursos Humanos las funciones de promoción de la Integridad y Ética Institucional, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento – Decreto Supremo N° 010-2017-JUS que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

Con Resolución R. N° 5108-2025-UNFV de fecha 05.05.2025, se resuelve ampliar los alcances de la Resolución R. N° 1452-2023-UNFV de fecha 10.03.2023, que delega a la Oficina de Recursos Humanos las funciones de promoción de la Integridad y Ética Institucional, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su Reglamento – Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que establece medidas de protección al denunciante de





actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe; en consecuencia, incorporar las funciones señaladas en el numeral 8.3.2 de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública", aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29.02.2024, a fin de dar cumplimiento a la implementación del Modelo de Integridad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 148-2024-PCM con el propósito de fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.

En ese sentido, es la Oficina de Recursos Humanos la unidad organizacional que ha recibido la delegación de facultades por parte del Rectorado, para ejercer las funciones de promoción de la Integridad y Ética Institucional y las funciones de integridad correspondiente. Asimismo, las funciones específicas encargadas a la Oficina de Recursos Humanos comprenden en su totalidad las señaladas en los lineamientos del PCM; siendo transversales a los 9 Componentes del Modelo de Integridad contenidos en el Decreto Supremo N° 148-2024-PCM que son:

- 1) Compromiso de la Alta Dirección.
- 2) Gestión de Riesgos.
- 3) Políticas de integridad.
- 4) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas.
- 5) Controles internos, externo y auditoría.
- 6) Comunicación y capacitación.
- 7) Canal de denuncias.
- 8) Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad.
- 9) Encargado del Modelo de Integridad.

En consecuencia, el Programa de Integridad del presente año 2026 tiene como propósito el continuar fortaleciendo nuestra cultura de integridad basada en el compromiso ético de los servidores de la entidad y en la construcción de un entorno ético que promueva decisiones públicas orientadas al bien común; y conducir el proceso de implementación con la participación de las distintas unidades de organización involucradas. En ese sentido, se seguirá con la implementación de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial, así como se procederá a cumplir las actividades correspondientes de la Etapa N° 2: Institucionalización.

## **II. OBJETIVO:**

El Programa de Integridad 2026 de la Universidad Nacional Federico Villarreal tiene como objetivo el implementar de manera planificada y progresiva las acciones destinadas a fortalecer la integridad pública, gestionar los riesgos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos.

## **III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA:**

El Programa de Integridad 2026 de la UNFV, contiene un conjunto de treinta y tres (33) acciones de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, que serán desarrolladas por los siguientes órganos y/o unidades de organización:

- Rectorado
- Secretaría General
- Oficina de Trámite Documentario y Atención al Usuario
- Oficina Central de Planificación
- Oficina Central de Abastecimiento y Servicios Generales
- Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información
- Oficina Central de Comunicaciones e Imagen Institucional
- Órgano de Control Institucional





- Oficina de Recursos Humanos
- Todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico y conductor






En ese sentido, las acciones contempladas en el Programa de Integridad se desarrollarán en el periodo del 1 de febrero al 31 de diciembre de 2026.

#### IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL:

El Modelo de Integridad es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en componentes, para fortalecer la capacidad de prevención y de respuesta de las entidades públicas frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas. 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.

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), que es una herramienta informática que permite medir el nivel de avance de la implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

#### Escala de valoración del ICP

Color	Calificación	Etapas 1	Etapas 2	Etapas 3	Etapas 4	Etapas 5
	Apto	De 0.90 a 1.00	De 1.90 a 2.00	De 2.90 a 3.00	De 3.90 a 4.00	De 4.90 a 5.00
	Aceptable	De 0.70 a 0.89	De 1.70 a 1.89	De 2.70 a 2.89	De 3.70 a 3.89	De 4.70 a 4.89
	En proceso	De 0.40 a 0.69	De 1.40 a 1.69	De 2.40 a 2.69	De 3.40 a 3.69	De 4.40 a 4.69
	Inicial	De 0.11 a 0.39	De 1.11 a 1.39	De 2.11 a 2.39	De 3.11 a 3.39	De 4.11 a 4.39
	Incipiente	De 0.00 a 0.10	De 1.00 a 1.10	De 2.00 a 2.10	De 3.00 a 3.10	De 4.00 a 4.10

Elaborado: Secretaría de Integridad Pública de la PCM  
Directiva N° 001-2025-PCM/SIP

En ese marco, y con fines de diagnóstico situacional, la Universidad Nacional Federico Villarreal ha realizado una evaluación interna, tomando como referencia la metodología y los estándares del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. Los resultados obtenidos corresponden al **REPORTE NACIONAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD - RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN – ICP 2025**, en los que, esta Casa de Estudios Superiores obtuvo una puntuación de **0.94 del ICP**, superando la Etapa N° 1: Inicial de la evaluación del ICP 2025, y **teniendo el tercer puesto**, entre las Universidades Públicas que fueron consideradas como “aptas” para transitar a la Etapa N° 2: Institucionalización de la evaluación del ICP. Asimismo, es pertinente manifestar que los componentes con mayor progreso fueron los siguientes: **1) Compromiso de Alta dirección, 2) Gestión de Riesgos, 3) Políticas de Integridad, 4) Control interno, externo y auditoría, 5) Comunicación y capacitación, 6) Canal de Denuncias, 7) Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad; y, 8) Encargado del Modelo de Integridad. Por otro lado, el componente con menor avance fue: 9) Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas**, por lo que se procede a presentar, a continuación, las acciones más resaltantes:

Componentes	Acciones comprendidas de la Etapa N° 1 en el Programa de Integridad 2025	Estado (Cumple / No cumple)
<b>C.1. Compromiso de Alta Dirección</b>	Elaboración del Programa de Integridad (E1-P2).	<b>Cumple</b>
<b>C.2. Gestión de riesgos</b>	Desarrollo de capacitaciones sobre el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública a las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico (E1-P3).	<b>Cumple</b>

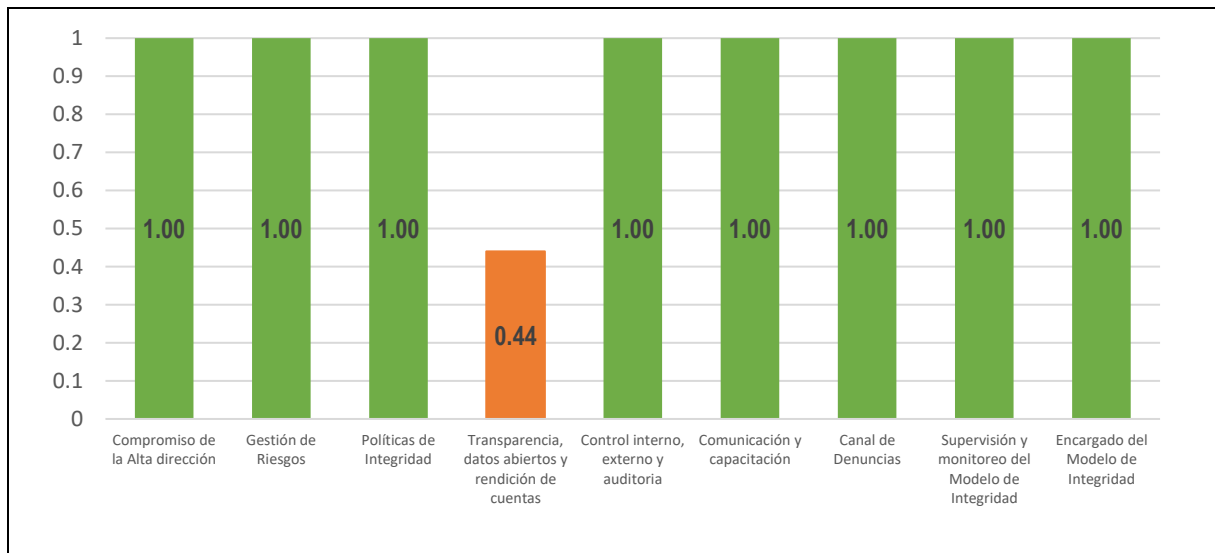
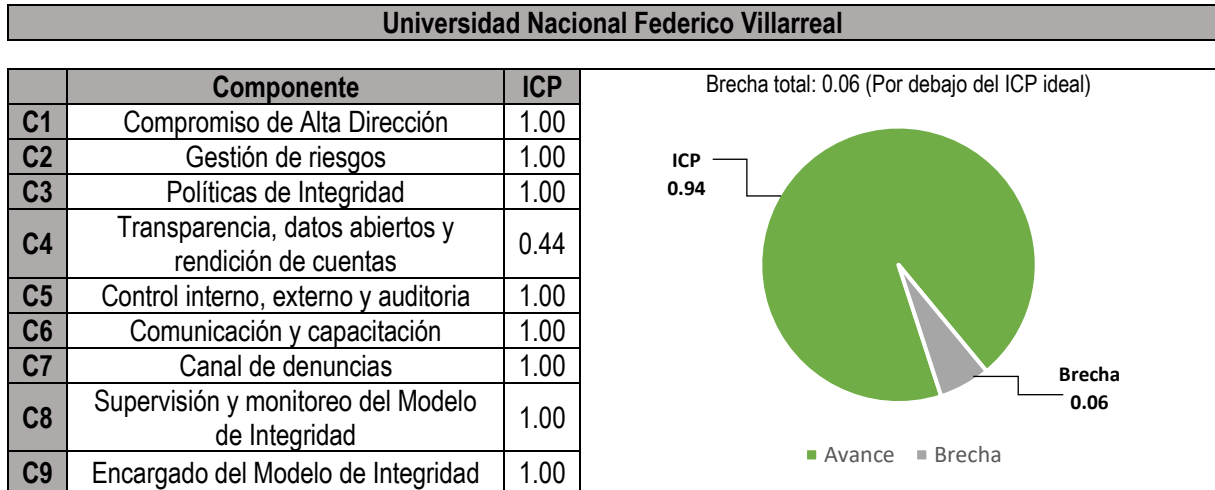




	Asignar el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsable del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública <b>(E1-P4)</b> .	Cumple
C.3. Políticas de Integridad	Implementación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a cada unidad de organización involucrada <b>(E1-P5)</b> .	Cumple
	Incorporación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal <b>(E1-P6)</b> .	Cumple
C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Implementar la Plataforma de Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en sede central <b>(E1-P7)</b> .	No cumple
	Contar 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 <b>(E1-P8)</b> .	Cumple
	Monitorear el cumplimiento de la atención de solicitudes de acceso a la información pública <b>(E1-P9)</b> .	Cumple
C.5. Controles y auditoría	Remitir los informes y entregables presentados a la Contraloría General de la República en el marco de la implementación del Sistema de Control Interno <b>(E1-P10)</b> .	Cumple
C.6. Comunicación y Capacitación	Desarrollar actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares <b>(E1-P11)</b> .	Cumple
	Realizar actividades de difusión interna y externa orientadas a generar una cultura de integridad <b>(E1-P12)</b> .	Cumple
C.7. Canal de denuncias	Implementar la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano <b>(E1-P13)</b> .	Cumple
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Proponer a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad <b>(E1-P14)</b> .	Cumple
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	Sostener reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación del Modelo de Integridad <b>(E1-P15)</b> .	Cumple
	Comunicar a todas las unidades de organización que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad <b>(E1-P16)</b> .	Cumple

Lo anteriormente dicho se complementa con el análisis cuantitativa de la Etapa N° 1 de la Implementación del Modelo de Integridad y los resultados por componente con el nivel de avance brindados por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros en su **Reporte Anual ICP individualizado** de esta Casa de Estudios Superiores. Para tal efecto, se detalla lo manifestado en el siguiente cuadro:





Elaborado: Secretaría de Integridad Pública de la PCM  
Reporte anual ICP de la entidad – Evaluación ICP - 2025

En ese sentido, respecto a la Etapa N° 2 de la Implementación del Modelo de Integridad, corresponde detallar las preguntas de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización, las cuales son:

Componentes	Acciones pendientes de la Etapa N° 2: Institucionalización
<b>C.1. Compromiso de Alta Dirección</b>	Se dispone de los recursos presupuestales para garantizar la operatividad <b>(E2-P1)</b> .
	Incorporar materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción en el PEI y POI <b>(E2-P2)</b> .
<b>C.2. Gestión de riesgos</b>	Gestionar los riesgos que afectan la integridad pública, identificando contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y de soporte <b>(E2-P4)</b> .
	Brindar asistencia técnica a las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública <b>(E2-P5)</b> .





<b>C.3. Políticas de Integridad</b>	Brindar asesoramiento permanente a la máxima autoridad para el registro y actualización de la información en el Sistema de Declaraciones Juradas para Gestión de Conflicto de Intereses – SIDJI <b>(E2-P6)</b> .
	Usar de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal y proveedores <b>(E2-P7)</b> .
	Contar con un procedimiento aprobado para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública <b>(E2-P8)</b> .
	Contar con un Código de Conducta aprobado <b>(E2-P9)</b> .
	Tener los instrumentos de gestión de recursos humanos se alineados a la Ley N° 31419 y al Decreto Supremo N° 053-2022-PCM <b>(E2-P10)</b> .
	Cumplir con las disposiciones específicas establecidas en el artículo 8° y numeral 2.4 del artículo 2° de la Ley N° 31564 y el artículo 19° y Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 082-2023-PCM <b>(E2-P11)</b> .
<b>C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</b>	Monitorear el cumplimiento de la publicación de información de la entidad en el Portal de Transparencia Estándar de forma trimestral <b>(E2-P12)</b> .
	Haber implementado y hacer uso del Registro de Visitas en Línea – RVL en todas las sedes institucionales <b>(E2-P13)</b> .
	La sede central de la UNFV debe contar con el Registro de Visitas en Línea y el Registro de Agendas Oficiales actualizado, como resultado de la acción de monitoreo de la Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad <b>(E2-P14)</b> .
<b>C.5. Controles y auditoría</b>	Monitorear el nivel de avance de la implementación de las recomendaciones derivadas de Informes de Servicios de Control Posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría <b>(E2-P15)</b> .
	Cumplir con presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo <b>(E2-P16)</b> .
<b>C.6. Comunicación y Capacitación</b>	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas, capacitaciones específicas sobre i) Gestión de conflictos de intereses; ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses; iv) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional; v) Gestión de riesgos que afectan la integridad pública o vi) Género y corrupción <b>(E2-P17)</b> .
	Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública establecidos por la Secretaría de Integridad Pública en el proceso de inducción para el personal que ingrese a la UNFV <b>(E2-P18)</b> .
	Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en su Plan de Comunicación Interna <b>(E2-P19)</b> .
<b>C.7. Canal de denuncias</b>	Realizar difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante <b>(E2-P20)</b> .
	Contar con una directiva interna en cumplimiento del numeral 3.5. del artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-JUS <b>(E2-P21)</b> .
<b>C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad</b>	Realizar una encuesta en materia de integridad pública en la UNFV <b>(E2-P22)</b> .
	Evaluar la capacidad operativa de la Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad institucional <b>(E2-P23)</b> .
<b>C.9. Encargado del Modelo de Integridad</b>	Contar con servidores y/o proveedores de servicios necesario para cubrir las actividades prioritarias en materia de integridad <b>(E2-P24)</b> .
	Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad <b>(E2-P25)</b> .
	Realizar el monitoreo del nivel de cumplimiento del Programa de Integridad, dando cuenta mediante reuniones al Rectorado <b>(E2-P26)</b> .





Con base en las acciones priorizadas para la implementación del Modelo de Integridad, se ha realizado una evaluación de las acciones que la UNFV debe ejecutar como parte del presente Programa de Integridad, las cuales se detallan en la Matriz de Acciones, que forma parte integral de este programa.

## V. MATRIZ DE ACCIONES:

Las acciones programadas para el año 2026 que se detallan en la matriz de acciones, se encuentran alineadas a las disposiciones emitidas por la Secretaría de Integridad Pública y describe cada componente del Modelo de Integridad, las acciones a desarrollar, la periodicidad, metas, responsables e involucrados, conforme a la matriz que a continuación se presenta:





**MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026**

COMPONENTE	ACCIONES	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRE				RESPONSABLE
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C.1. Compromiso de Alta Dirección	Elaboración del Programa de Integridad (E1-P2)	Un Programa de Integridad aprobado	Resolución que aprueba el Programa de Integridad de la UNFV 2026	X				<b>Responsable:</b> Rectorado  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Incorporar la función de integridad como centro de costos en el Plan Operativo Institucional – POI (E2-P1)	Plan Operativo Institucional con actividades o tareas en materia de integridad	Plan Operativo Institucional del 2026 aprobado			X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Oficina Central de Planificación
	Incorporar los términos “integridad”, “ética” o “lucha contra la corrupción” de manera explícita como objeto o acción estratégica institucional en el PEI y como actividad operativa o tarea en el POI (E2-P2)	Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional	Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional con términos incorporados			X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Oficina Central de Planificación
C.2. Gestión de riesgos	Fortalecer las capacidades de las unidades con rol conductor y técnico mediante capacitaciones sobre gestión de riesgos que afectan la integridad pública (E1-P3)	Un (01) informe	Informe remitido al Rectorado			X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico
	Identificar los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y de soporte (E2-P4).	Identificar contextos de riesgo en los procesos misionales y de soporte	Informe remitido al Rectorado		X			<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado





	Brindar asistencia técnica a las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública (E2-P5).	Tres Asistencias técnicas	Actas o informes remitidos al Rectorado		X	X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico
C.3. Políticas de Integridad	Brindar asesoramiento permanente a la máxima autoridad para el registro y actualización de la información en el Sistema de Declaraciones Juradas para Gestión de Conflicto de Intereses – SIDJI (E2-P6).	cuatro (04) informes trimestrales	Informes remitidos al Rectorado	X	X	X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado
	Monitoreo del uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público en los procesos de selección de personal, incluido los funcionarios de libre designación y remoción (E2-P7).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos			X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  Oficina Central de Abastecimiento y Servicios Generales  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Aprobar Directiva que regula el otorgamiento de reconocimiento a los servidores públicos por contribuir en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública (E2-P8).	Una (01) Directiva	Resolución que aprueba Directiva de Reconocimientos			X		<b>Responsable:</b> Rectorado  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Corroborar que los instrumentos de gestión de recursos humanos se encuentran alineados a la Ley N° 31419 (E2-P10).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos			X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Verificar la supervisión de las disposiciones específicas establecidas en la Ley N° 31564 Ley de Prevención y Mitigación del Conflicto de	cuatro (04) informes trimestrales	Informes remitidos al Rectorado	X	X	X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos





	Intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento (E2-P11).								<b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos  Oficina Central de Abastecimiento y Servicios Generales
<b>C.4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas</b>	Implementar la Plataforma del Registro de Visitas en Línea y el Módulo de Agendas Oficiales en la sede central (E1-P7).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos				X		<b>Responsable:</b> Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Monitorear el cumplimiento de la atención de solicitudes de acceso a la información pública (E1-P9).	Un (01) informe	Informe remitido al Rectorado					X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado  Secretaría General  Oficina de Trámite Documentario y Atención al Usuario
	Supervisar la actualización de la información publicada en el Portal de Transparencia Estándar (E2-P12).	Cuatro (04) informes	Informes remitidos al Rectorado	X	X	X	X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado  Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información





	Implementar y hacer uso de la Plataforma del Registro de Visitas en Línea y el Módulo de Agendas Oficiales en todas las sedes institucionales (E2-P13).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos			X		<b>Responsable:</b> Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Monitoreo sobre la actualización de Registro de Visitas en Línea y del Módulo de Registro de Agendas Oficiales de la Sede Central (E2-P14).	Un (01) informe	Informe remitido al Rectorado				X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado  Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información
C.5. Controles y auditoría	Presentar todos los entregables Sistema de Control Interno, correspondientes al año evaluado (E1-P10).	100% de entregables presentados a la CGR	Reporte o constancia de presentación	X			X	<b>Responsable:</b> Secretaría General  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Corroborar el nivel de avance de la implementación de las recomendaciones derivadas de Informes de Servicios de Control Posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría (E2-P15).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos				X	<b>Responsable:</b> Órgano de Control Institucional  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Corroborar el cumplimiento de la presentación oportuna de las acciones preventivas y correctivas inmediatas respecto a las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo (E2-P16).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos					X





								Oficina de Recursos Humanos
<b>C.6. Comunicación y capacitación</b>	Brindar capacitaciones o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares (E1-P11).	Dos (02) capacitaciones	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos		X	X		<b>Responsible:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Realizar actividades de difusión interna y externa orientadas a generar una cultura de integridad de forma trimestre (E1-P12)	cinco (05) acciones de difusión interna y externa	Página de Facebook institucional, Engage institucional y pagina web institucional	X	X	X	X	<b>Responsible:</b> Oficina Central de Comunicaciones e Imagen Institucional  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas capacitaciones en temas de integridad Pública (E2-P17).	Un (01) Plan de Desarrollo de las Personas aprobado	Resolución Rectoral que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas		X			<b>Responsible:</b> Rectorado  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Informar sobre la incorporación de temas de ética e integridad pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad al 2026 (E2-P18).	Un (01) informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos			X		<b>Responsible:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Aprobar el Plan de Comunicación Interna incorporando acciones de difusión en materia de integridad (E2-P19).	Un (01) Plan de Comunicación Interna aprobado	Resolución Rectoral que aprueba el Plan de Comunicación Interna		X			<b>Responsible:</b> Rectorado  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos
<b>C.7. Canal de Denuncias</b>	Realizar actividades de difusión interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante de forma bimensual (E2-P20).	Siete (07) acciones de difusión interna y externa	Página de Facebook institucional, Engage institucional y pagina web institucional	X	X	X	X	<b>Responsible:</b> Oficina Central de Comunicaciones e Imagen Institucional  <b>Involucrados:</b> Oficina de Recursos Humanos





C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Remitir un informe respecto a la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad (E1-P14)	Un (01) Informe	Informe remitido al Rectorado				X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado
	Elaboración de un informe respecto a la encuesta de integridad en la entidad (E2- P22).	Un (01) Informe	Informe remitido al Rectorado				X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado
	Elaboración de un informe de evaluación de la capacidad operativa (E2-P23).	Un (01) Informe	Informe remitido al Rectorado				X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	Reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año de evaluación (E1-P15).	Tres (03) actas	Actas suscritas		X	X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Unidades de organización que participan en la implementación del Modelo de Integridad
	Comunicación a todas las unidades de organización de la entidad que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad (E1-P16).	Cuatro (04) comunicaciones	Engage institucional y/o oficios múltiples		X	X	X	<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Unidades de organización que participan en la implementación del Modelo de Integridad





	Asegurar el cumplimiento de actividades prioritarias en materia de integridad (E2-P24).	Un (01) Informe	Informe remitido a la Oficina de Recursos Humanos			X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos
	Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad (E2-P25).	Un (01) Informe	Informe remitido al Rectorado			X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado
	Seguimiento al nivel de cumplimiento del Programa de Integridad, dando cuenta al Rectorado (E2-P26).	Dos (02) informes y dos (02) actas	Informes remitidos al Rectorado		X	X		<b>Responsable:</b> Oficina de Recursos Humanos  <b>Involucrados:</b> Rectorado





## VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO:

Las acciones que se incluyen en el presente Programa de Integridad deben ser ejecutadas por cada una de las unidades de organización responsables identificadas en la matriz de actividades del “PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2026”, en el marco de sus funciones y/o responsabilidades asignadas, teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002- 2026-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP, “Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público”.

El seguimiento y evaluación, es el proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza información para establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos. De esta manera se obtendrá información basada en evidencias que sean fidedignas e idóneas, y a su vez contribuyan a adoptar medidas oportunas para lograr los objetivos del programa.

En ese sentido, la Oficial de Integridad efectuará el seguimiento y monitoreo trimestral a la ejecución de las acciones detalladas en el presente programa y será reportada al Rectorado como máxima autoridad administrativa y Titular de la entidad.



Firmado digitalmente por:  
GALLEGOS YOPLAC Jeaneth  
Carol FAU 20170934289 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 26/02/2026 18:32:04-0500



Firmado digitalmente por:  
VEGA MUCHA Enrique Ivan  
FAU 20170934289 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 20/03/2026 09:26:49-0500