



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

SECRETARIA GENERAL

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN R. N° 5335 - 2025-UNFV

San Miguel, 27 de junio de 2025

Visto, el Oficio N° 1057-2025-ORH-DIGA-UNFV de fecha 19.06.2025, de la Oficina de Recursos Humanos de esta Casa de Estudios Superiores, mediante el cual remite para su aprobación el **"Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025"**, elaborado por la referida Oficina; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción que regula disposiciones para contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil y, a la vez, garantizan la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, el Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, publicada en el Diario El Peruano el 28.12.2024; el cual establece en el artículo 3° que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Modelo de Integridad, las entidades públicas comprendidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, con excepción de las señaladas en el numeral 8) del citado artículo; siempre que cumplan con los siguientes criterios: **a)** Tener competencia para contratar, sancionar y despedir; **b)** Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces; un titular entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una Alta Dirección o la que haga sus veces; y, **c)** Contar con Reglamento de Organización y Funciones, manual de operaciones o documento equivalente;

Que, asimismo, en su artículo 4° para la implementación y evaluación del Modelo de Integridad indica, entre otros, en el numeral **4.12** la siguiente definición **"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";

Que, además, el numeral 4.14 indica que el "Programa de integridad: Constituye un plan de trabajo a través del cual la entidad pública planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad. Este documento es de periodicidad anual y es aprobado mediante resolución del titular de la entidad";

Que, asimismo, en su artículo 6° sobre los Componentes del Modelo de Integridad señala que son los siguientes: **6.1.** Compromiso de la Alta Dirección; **6.2.** Gestión de riesgos; **6.3.** Políticas de integridad; **6.4.** Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas; **6.5.** Controles y auditoría; **6.6.** Comunicación y capacitación; **6.7.** Canal de denuncia; **6.8.** Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad; **6.9.** Encargado del Modelo de Integridad;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29.02.2024 se aprobó 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";

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP de fecha 24.02.2025, se aprobó la versión 2 de la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial", para la medición de la implementación del Modelo de Integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción;

...///

Firmado digitalmente por:
ALZAMORA RIVERO Cristina
Asuncion FAU 20170934289 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2025 16:25:19-0500



Firmado digitalmente por:
VEGA MUCHA Enrique Ivan
FAU 20170934289 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2025 11:57:09-0500



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

SECRETARIA GENERAL

///...

Pág. 02

CONT. RESOLUCIÓN R. N° 5335 - 2025-UNFV

Que, mediante Resolución R. N° 1452-2023-UNFV de fecha 10.03.2023, 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;

Que, mediante Resolución R. N° 5108-2025-UNFV de fecha 06.05.2025, se amplió 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;

Que, 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. Cumpliendo con lo normado, se está implementando el Modelo de Integridad en la Universidad Nacional Federico Villarreal, ejecutando a la fecha, los estándares de la Etapa N° 1: Inicial de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad;

Que, en este contexto, la Universidad 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, iniciando con 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;

Que, mediante **Oficio de Visto**, la Oficina de Recursos Humanos de esta Casa de Estudios Superiores, indica que a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso b) del apartado 8.3.2. de la “Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública”, que establece “Proponer ante la máxima autoridad administrativa de la entidad el programa de integridad y lucha contra la corrupción; así como supervisar su cumplimiento”; así como la Pregunta N° 02 de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial – Versión 2, que señala “¿La Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces cuenta con el Programa de Integridad del año evaluado, conforme a las pautas de la Secretaría de Integridad Pública?”, ha elaborado el “**Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025**”, el mismo que no genera presupuesto para su implementación y ejecución y contiene acciones a ejecutar por parte de las unidades de organización detalladas en la matriz de acción en el periodo del 01 de julio del año 2025 al 31 de diciembre del 2025;

Que, el “**Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025**” 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; teniendo como objetivo asegurar la correcta implementación del modelo de integridad, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional;

Que, en ese sentido, a fin de implementar la Etapa N° 1: Inicial del Modelo de Integridad en nuestra Casa de Estudios Superiores, remite para su aprobación el “**Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025**”, el mismo que, de acuerdo al numeral 4.14 del artículo 4° del D.S. N°148-2024-PCM, debe ser aprobado mediante resolución de la titular de nuestra Universidad;

...///





UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

SECRETARIA GENERAL

///...

Pág. 03

CONT. RESOLUCIÓN R. N° 5335 - 2025-UNFV

Que, mediante Oficio N° 1963-2025-OCPL-UNFV de fecha 20.06.2025, la Oficina Central de Planificación señala que de la verificación en el aplicativo del CEPLAN, se confirma que la Oficina de Recursos Humanos, ha previsto en la programación de actividades para el año 2025 en la actividad presupuestal: 5000005 : Gestión de Recursos Humanos, de la actividad operativa denominada: AOI00010201648 : Desarrollar Acciones de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, la misma que se encuentra vinculada a la AEI.04.02 Plan de Identificación de Procesos Claves Implementados para la Comunidad Universitaria, del OEI.01 Fortalecer la gestión Institucional del PEI 2020-2027 Ampliado, cuya unidad medida es informe; asimismo, indica que el “Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025” cumple con los requisitos normativos establecidos por la PCM y se encuentra adecuadamente alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI) y al Plan Operativo Institucional (POI) 2025 de la Universidad; ha sido elaborado dentro del ámbito funcional y técnico correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos, en su rol delegado de integridad institucional conforme al numeral 4.14 del artículo 4° del D.S. N° 148-2024-PCM y a la Resolución R. N°1452-2023-UNFV y Resolución R. N° 5108-2025-UNFV; por lo que emite opinión técnica favorable para la aprobación del “Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025”, recomendando se eleve a Rectorado para la emisión de la correspondiente Resolución Rectoral;

Que, la Dirección General de Administración mediante Oficio N° 643-2025-DIGA-UNFV de fecha 24.06.2025, remite a la señorita Rectora el “Programa de Integridad de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2025” para su consideración y de contar con su anuencia su aprobación mediante el acto resolutorio rectoral correspondiente;

En mérito a la opinión de la Oficina Central de Planificación contenida en el Oficio N° 1963-2025-OCPL-UNFV de fecha 20.06.2025, a lo señalado por la Dirección General de Administración en Oficio N° 643-2025-DIGA-UNFV de fecha 24.06.2025 y estando a lo dispuesto por la señorita Rectora en Proveído N° 3364-2025-R-UNFV de fecha 24.06.2025; y

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 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos de esta Casa de Estudios Superiores, el mismo que consta de dieciséis (16) folios que, sellados y rubricados por el Secretario General de la Universidad, forman parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Los Vicerrectorados Académico y de Investigación, la Dirección General de Administración, así como 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: 30/06/2025 16:25:52-0500

Dra. CRISTINA ASUNCIÓN ALZAMORA RIVERO
RECTORA



Firmado digitalmente por:
VEGA MUCHA Enrique Ivan
FAU 20170934289 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/06/2025 11:57:19-0500

Abg. ENRIQUE IVAN VEGA MUCHA
SECRETARIO GENERAL

NT. 46769-2025
GHG

2025

Oficina de Recursos Humanos

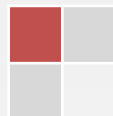


PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL 2025

Firmado digitalmente por:
GALLEGOS YOPLAC JEANETH
CAROL FIR 41730826 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/08/2025 09:42:35-0500



Firmado digitalmente por:
VEGAMUCHA Enrique Ivan
FAU 20170934289 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 30/08/2025 11:57:52-0500





ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN**
- II. BASE LEGAL**
- III. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO DE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD**
- IV. DIAGNÓSTICO**
- V. OBJETIVO**
- VI. ALCANCE**
- VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO**
- VIII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y 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. Cumpliendo con lo normado, se está implementando el Modelo de Integridad en la Universidad Nacional Federico Villarreal, ejecutando a la fecha, los estándares de la Etapa N° 1: Inicial de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad.

En este contexto, la Universidad Nacional Federico Villarreal se encuentra comprometido con la implementación del Modelo de Integridad, promoviendo la transparencia, la ética y las acciones de prevención ante actos de corrupción, iniciando con 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.

En consecuencia, el Programa de Integridad 2025 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.





II. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, su Reglamento y su Texto Único Ordenado.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y su Reglamento.
- Ley N° 28716, Ley de Control de las entidades del Estado.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servicios y candidatos a cargos públicos.
- Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y su reglamento.
- Decreto legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe y su reglamento.
- Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2024-PCM/SIP de fecha 29.02.2024, que aprueba 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".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2025-PCM/SIP de fecha 14.02.2025, que aprueba el Plan de Trabajo de Asistencias Técnicas.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP de fecha 14.02.2025, que aprueba la actualización de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial.

III. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD:

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 estipuladas 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”. Asimismo, las funciones específicas encargadas a la Oficina de Recursos Humanos comprenden en su totalidad las señaladas en los lineamientos del PCM; siendo transversales con los 9 Componentes del Modelo de Integridad contenidos en la Directiva N°002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público” 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.

IV. DIAGNÓSTICO:

La Secretaría de Integridad Pública (SIP) de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) establece lineamientos para fortalecer una cultura de integridad a través del Modelo de Integridad, el cual se basa en cinco (05) etapas que determinan el grado de madurez de dicha cultura:

- Etapa 01: “Cumplimiento normativo e institucionalización”
- Etapa 02: “Aplicación e implementación”
- Etapa 03: “Consolidación de mecanismos y herramientas”
- Etapa 04: “Evaluación de resultados”
- Etapa 05: “Evaluación de impacto”

Durante el año 2024 se aprobaron las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad correspondientes a las Etapas N.º 1, 2 y 3. En diciembre del mismo año, la Presidencia del Consejo de Ministros extendió la invitación a participar en la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP). En ese sentido, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM/SIP de fecha 24.02.2025, se aprobó la actualización de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial – versión 2.

En ese contexto, durante los meses de abril, mayo y junio del año 2025, se llevó a cabo el autodiagnóstico sobre el cumplimiento del Estándar de Integridad – Etapa N.º 1. Para ello, se aplicó una lista de cotejo, evidenciando lo siguiente:

COMPONENTE N° 01 - COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN:

- La UNFV incorporó la función de integridad a través de la delegación de facultades a la Oficina de Recursos Humanos.





- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública se encuentra en proceso de elaboración del Programa de Integridad.

COMPONENTE N° 02 - GESTIÓN DE RIESGOS:

- La UNFV aún no ha desarrollado capacitaciones dirigidas a los que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública. Asimismo, la UNFV, a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2025, aprobado mediante Resolución R. N° 4921-2025-UNFV de fecha 25.03.2025, ha programado capacitaciones sobre gestión de riesgos, las cuales se desarrollarán en el transcurso del presente año 2025.
- La UNFV se encuentran en proceso de asignado el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.

COMPONENTE N° 03 - POLÍTICAS DE INTEGRIDAD:

- La UNFV se encuentra en proceso de implementación de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público.
- La UNFV evidencia la implementación de mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.

COMPONENTE N° 04 - TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS:

- La UNFV se encuentra en proceso de implementación del Registro de Visitas en Línea y el Módulo de Agendas Oficiales.
- La UNFV si cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y un canal virtual para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública, con su responsable asignado.
- Se ha verificado que la atención de las solicitudes de acceso a la información pública fue atendida en el plazo legal por debajo del 80%.

COMPONENTE 05 - CONTROLES INTERNOS, EXTERNO Y AUDITORÍA:

- La UNFV ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno.

COMPONENTE N° 06 - COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN:

- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública se encuentra el proceso de desarrollado de actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares, las mismas que se encuentran programadas para llevarse a cabo entre el tercer y cuatro trimestres del presente año 2025.
- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública ha realizado acciones de difusión interna y externa orientadas a generar una cultura de integridad.

COMPONENTE N° 07 - CANAL DE DENUNCIAS:

- La UNFV se encuentra en proceso de implementación la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.





COMPONENTE N° 08 - SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD:

- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública se encuentra en proceso de evaluación respecto a la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad, a efectos de proponérselo al Rectorado.

COMPONENTE N° 09 - ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD:

- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública se encuentra en proceso de programar reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.
- La Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública está comunicando a todas las unidades de organización que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.

V. OBJETIVO:

Asegurar la correcta implementación del modelo de integridad, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva de la entidad frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional.

VI. ALCANCE:

El Programa de Integridad 2025 de la UNFV contiene acciones a ejecutar por parte de las unidades de organización detalladas en la matriz de acción en el periodo del 01 de julio del año 2025 al 31 de diciembre del 2025. La Oficina de Recursos Humanos con delegación de facultades de integridad pública supervisa y controla que la entrega de los productos se ejecute en el plazo planificado.

VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO:

El seguimiento a la ejecución del Programa de Integridad 2025 se realizará cada dos (02) meses, distribuidos entre los integrantes de la Oficina de Recursos Humanos con delegación de facultades de integridad pública.





VIII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO:

COMPONENTE 1: COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C1. Compromiso de la Alta Dirección	Aprobar el Programa de Integridad Institucional	01	Programa de Integridad	Resolución que aprueba el Programa de Integridad		1			Responsable: Rectorado Involucrados: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública / Rectorado
C1. Compromiso de la Alta Dirección	Desarrollar reuniones de coordinación con las oficinas y/o unidades	02	Número de reuniones	Actas de reuniones realizadas			1	1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Alta Dirección / Oficinas y unidades organizacionales involucradas en el proceso de implementación del Modelo de Integridad





COMPONENTE 2: GESTIÓN DE RIESGOS

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C2. Gestión de Riesgos	Desarrollar capacitaciones sobre Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública	01	Número de capacitaciones	Informe				1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública. Involucrados: Oficina de Recursos Humanos / Todas las unidades de organización que ejercen el rol conductor, técnico y consultivo.
C2. Gestión de Riesgos	Realizar la asignación de funciones a las unidades que asumen roles en el proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afecten a la integridad pública	01	Documento	Documento formal que designa a las unidades de organización los roles que asumen en el proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública				1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Rectorado / Todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico y consultivo.





COMPONENTE 3: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C3. Políticas de Integridad	Implementar el uso Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público en la Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública y en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Generales	01	Número de informe	Informe			1		Responsable: Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información Involucrados: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública y Oficina de Abastecimiento y Servicios Generales
C3. Políticas de Integridad	Implementar mecanismos en los documentos normativos internos que regulen el proceso de contratación de personal	01	Número de mecanismos implementados	Directiva o Reglamento			1		Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública





COMPONENTE 4: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Implementar el uso del Registro de Visitas en Línea, el Módulo de Agendas Oficiales	01	Número de informe	Informe			1		Responsable: Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información Involucrados: Alta Dirección / Secretaría General / Oficina de Trámite Documentario y Atención al Usuario
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Atención de solicitudes de acceso a la información pública	04	Número de informes	Informes			2	2	Responsable: Secretaría General Involucrados: Secretaría General / Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información / Oficina de Trámite Documentario y Atención al Usuario / Responsable del Portal de Transparencia Estándar (PTE) / Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública





COMPONENTE 5: CONTROLES Y AUDITORÍA

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C5. Controles y Auditoría	Presentación de los entregables establecidos por la Contraloría General de la República, a fin de asegurar el funcionamiento del sistema de control interno	04	Número de entregables	Constancia de presentación de la CGR	2		2		Responsable: Secretaría General Involucrados: Alta Dirección / Secretaría General
C5. Controles y Auditoría	Seguimiento a la implementación de las recomendaciones formuladas por el Órgano de Control Institucional	02	Número de informes	Informes Trimestrales			1	1	Responsable: Secretaría General Involucrados: Alta Dirección / Secretaría General / Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública
C5. Controles y Auditoría	Seguimiento a la presentación oportuna de las acciones preventivas y/o correctivas respecto de las situaciones adversas identificadas en los informes resultantes de Control Simultáneo	02	Número de informes	Informes Trimestrales			1	1	Responsable: Secretaría General Involucrados: Alta Dirección / Secretaría General / Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública





COMPONENTE 6: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C6. Comunicación y Capacitación	Realizar actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o temática vinculada, para los funcionarios y servidores con vínculo laboral en la entidad	02	Número de capacitaciones	Informes trimestrales			1	1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos Involucrados: Oficina de Recursos Humanos
C6. Comunicación y Capacitación	Seguimiento y continuación a la difusión interna orientada a generar cultura de integridad	08	Número de acciones de difusión	Correo institucional, afiches en áreas de la entidad, fondos de pantalla, etc.	2	2	2	2	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
C6. Comunicación y Capacitación	Implementación de un espacio visual en la página web institucional orientada a generar cultura de integridad	01	Acción de difusión	Espacio visual en plataforma web institucional				1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional





COMPONENTE 7: CANAL DE DENUNCIA

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C7. Canal de denuncias	Implementación de la Plataforma Digital única de Denuncias del Ciudadano	01	Número de informe	Informe				1	Responsable: Oficina Central de Gestión de Tecnologías de la Información Involucrados: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública
C7. Canal de denuncias	Realizar acciones de difusión y/o comunicación sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante	02	Número de acciones de difusión	Correo institucional, afiches en áreas de la entidad, fondos de pantalla, etc.			1	1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Oficina de Comunicación e Imagen Institucional





COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	Evaluación e informe respecto a la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad, a efectos de proponérselo al Rectorado.	01	Número de informe	Informe				1	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública Involucrados: Rectorado





COMPONENTE 9: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Acciones Programadas									
Componente	Acción	Meta	Indicador	Medio de Verificación	Trimestre				Responsable / Involucrados
					I	II	III	IV	
C9. Encargado del Modelo de Integridad	Realizar reuniones de coordinación y seguimiento con las unidades de organización sobre los avances en la implementación del Modelo de Integridad	06	Número de Actas	Actas			3	3	Responsable: Oficina de Recursos Humanos con delegación de funciones de integridad pública. Involucrados: Todas las unidades involucradas en el cumplimiento

