

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2025



Callao, 20 de enero de 2025

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2025

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Antecedentes..... | 03 |
| II. | Objetivos | 04 |
| III. | Marco Normativo..... | 04 |
| IV. | Definiciones | 06 |
| V. | Componentes del Modelo de Integridad..... | 07 |
| VI. | Principios que rigen el Modelo de Integridad..... | 09 |
| VII. | Diagnóstico de Brechas Identificadas..... | 10 |
| VIII. | Conformación de la Comisión de Integridad Institucional..... | 10 |
| IX. | Asignación de Roles..... | 11 |
| X. | Mecanismo de Seguimiento, monitoreo y evaluación..... | 11 |
| XI. | Matriz de Acciones del Programa de Integridad...Período 2025..... | 12 |
| | ANEXO: Matriz de Seguimiento y Monitoreo..... | 12 |

I. ANTECEDENTES:

El Programa de Integridad de la Dirección Regional de Educación del Callao, es una herramienta de intervención que contiene las acciones priorizadas orientadas a prevenir y combatir actos de corrupción, las mismas que serán ejecutadas durante el año 2025. Este programa es desarrollado y dirigido por quien ejerce la función de integridad dentro de la entidad, es decir, la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la Dirección Regional de Educación del Callao.

Mediante Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción, la Presidencia del Consejo de Ministros, crea la Secretaría de Integridad Pública como órgano responsable de ejercer técnicamente la Rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, así como desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar riesgos de la corrupción.

Actualmente, la integridad y lucha contra la corrupción es uno de los principales ejes de la Política de Gobierno, siendo necesaria su implementación en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM respecto a la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021; los mismos que establecen el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la Transparencia e Integridad en las Instituciones del Sector Público, como garantizando la prevención y efectiva sanción frente a actos de corrupción a nivel nacional, regional y local. El citado plan contiene entre otros, el modelo de integridad que debe implementarse en las entidades públicas.

Que, de conformidad a la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las siguientes etapas: i) Planificación, ii) Desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad y iii) Seguimiento. Asimismo, la mencionada Directiva precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un “Programa de Integridad” que define el curso de acción para cerrar las brechas identificadas.

Además, es de precisar que, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, tiene como herramienta **al Índice de Capacidad Preventiva Frente a la Corrupción (ICP)**, que otorga los Parámetros para el proceso de evaluación del estándar de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad - Etapa N° 01 y 02, el cual ha sido aprobado mediante la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023- PCM/SIP y será aplicable a la ejecución del Programa de Integridad Institucional.

Es así, que, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad y la lucha contra la corrupción en la Dirección Regional de Educación del Callao, se viene implementando el Modelo de Integridad, para lo cual la Alta Dirección se encuentra comprometida e involucrada, así como sus Órganos y Unidades Orgánicas.

II. OBJETIVOS:

Fortalecer la Prevención y Lucha Contra la Corrupción en la Dirección Regional de Educación del Callao, a través de la implementación del Modelo de Integridad, a partir de la identificación de acciones relevantes que deben ser ejecutadas durante el período 2025 y, de esta manera, fortalecer la integridad en la Administración Pública.

Objetivo General:

Promover y consolidar a la Dirección Regional de Educación del Callao como una entidad íntegra que promueva el respeto de las normas y la probidad en sus colaboradores garantizando la Lucha Contra la Corrupción.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer la Implementación de la Integridad Pública como parte de las actividades operativas.
- Identificar y mitigar los riesgos que afectan la Implementación de la Integridad y lucha contra la corrupción.
- Promover el cumplimiento de la Política de Integridad Pública.
- Garantizar la fiabilidad y oportunidad de la información pública.
- Impulsar las acciones relacionadas con la Política de Integridad.
- Garantizar la implementación de los componentes del modelo de Integridad Pública.

III. MARCO NORMATIVO:

La normativa que sustenta este Programa de Integridad es la siguiente:

El programa de Integridad Institucional, se encuentra enmarcado en la siguiente normativa legal vigente.

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- Ley N.º 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública, modificada con la Ley N° 28496.
- Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 28024, Ley que regula la Gestión de Intereses en la Administración pública y modificatorias.
- Ley N.º 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y colaboración eficaz en el ámbito penal.
- Ley N° 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción.
- 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, servidores y candidatos a cargos públicos.

- Decreto Legislativo N.º 1327, que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N.º 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento Ley N.º 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública y modificatorias.
- Decreto Supremo N.º 120-2019-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N.º 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe modificado con el Decreto Supremo N.º 002-2020-JUS, Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1327.
- Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N.º 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 003-2023-PCM/SIP, que aprueba los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N.º01: Cumplimiento normativo e institucionalización de mecanismos y herramientas de integridad y la Guía de Evaluación del Estándar de Integridad de la Etapa N.º02: Aplicación e implementación de mecanismos y herramientas de integridad.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 001-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 001-2024-PCM/SIP “Directiva para la incorporación y Ejercicio de la Función de Integridad en las entidades de la Administración Pública.
- Resolución de Contraloría N.º 158-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la Ley N.º 31227, respecto a la recepción, el ejercicio del control, fiscalización y sanción de la declaración jurada de intereses de autoridades, funcionarios y servidores públicos del Estado, y candidatos a cargos públicos, modificada con la Resolución de Contraloría N.º 265-2022-CG
- En el numeral 7.1. de la Directiva Nro.001-2024-PCM/SIP, aprobado con la Resolución de Secretaria de Integridad Pública N.º001-2024-PCII/SIP; se precisa “En el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, las entidades de la administración pública, a través de la máxima

autoridad administrativa, incorporan la función de integridad para asegurar la implementación del modelo de integridad, así como los mecanismos, buenas prácticas y herramientas destinados a combatir la corrupción”.

- En el numeral 7.3.1 de la Directiva Nro.001-2024-PCM/SIP respecto a la Oficina de Integridad Institucional indica que es la unidad de organización que depende directamente del titular de la entidad o de la máxima autoridad administrativa, según corresponda, para garantizar el alto nivel jerárquico y el adecuado empoderamiento para las funciones que debe realizar. Su creación se materializa en el Reglamento de Organización y Funciones, incorporando las funciones de integridad institucional y considerando en su denominación la referencia a Integridad Institucional. El jefe de la Oficina de Integridad Institucional ejerce el rol de Oficial de Integridad.”, adicionalmente en el numeral 7.3.4 de la Directiva Nro.001-2024-PCM/SIP, respecto a la función de La Oficina General de Recursos Humanos, donde “La Oficina General de Recursos Humanos ejerce la función de integridad por delegación expresa de la máxima autoridad administrativa y el titular de dicha unidad de organización ejerce el rol de Oficial de Integridad.
- 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.
- Resolución Directoral Regional 002295-2024-DREC/DIR, del 04 de Abril del 2024, en su Artículo N°1 “**APRUEBA LA CREACION DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO**”, como una unidad dependiente de la Dirección de esta DREC.
- Resolución Directoral Regional 002910-2024-DREC/DIR, del 08 de Mayo del 2024, en su Artículo N°1; resuelve ; **DELEGAR A PARTIR DEL 08 DE MAYO DEL AÑO FISCAL 2024, LAS FACULTADES Y ATRIBUCIONES EN MATERIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION DE LA DREC, A LA JEFATURA DE OFICINA DE ADMINISTRACION, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO, ENTRE OTRAS.**
- Resolución Directoral Regional 003106-2024-DREC/DIR, del 24 de Mayo del 2024, en su Artículo N°1 delega a partir del 24 de mayo de 2024, la Función de Integridad al Jefe de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento.
- Resolución Directoral Regional N° 2034-2020 del 03 de marzo de 2020, que aprueba el Código de Ética de la Dirección Regional de Educación del Callao.
- Resolución Directoral Regional N° 5439-2022-DREC del 23 de agosto de 2022, que aprueba el Código de Conducta de la Dirección Regional de Educación del Callao.

IV. DEFINICIONES:

- **Cultura de Integridad.** - Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad pública donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de

los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.

- **Enfoque de Integridad Pública.** - Es una perspectiva de análisis y una estrategia transversal de gestión destinada a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades públicas para prevenir y/o mitigar la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- **Gestión de Riesgos.** - Identificación de los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, así como a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.** - Es el valor que determina el nivel de avance de una entidad pública en la implementación del Modelo de Integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejoras a nivel institucional y/o sectorial.
- **Integridad en la Administración Pública / Integridad Pública.** - Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protegen el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y a la creación de valor público.
- **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.
- **Políticas de Integridad.** - Estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción. Estas son desarrolladas en concordancia con las directrices establecidas por la Secretaría de Integridad Pública, así como con las normas vinculadas a la materia.

V. COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD:

El Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, estableció el Modelo de Integridad como una estrategia de prevención y lucha contra la corrupción, señalando que es un conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en las entidades del sector público, el cual se formula sobre la base de nueve componentes, y subcomponentes descritos por el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, conforme a lo siguiente:

COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

| Ítem | Componente | Subcomponente |
|-------------|---|---|
| 1 | Compromiso de la Alta Dirección | Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad |
| | | Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad |
| 2 | Gestión de Riesgos | Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública |
| | | Mapa de riesgos y controles |
| 3 | Política de Integridad | Código conducta |
| | | Prevención y mitigación de conflictos de intereses |
| | | Debida diligencia según las partes interesadas |
| | | Incentivos y reconocimientos al personal |
| | | Contratación de personal |
| | | Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional |
| 4 | Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas | Transparencia activa |
| | | Transparencia pasiva |
| 5 | Control interno, externo y auditoría | Implementación del Sistema de Control Interno |
| | | Control Gubernamental – OCI |
| 6 | Comunicación y capacitación | Inducción en integridad a nuevos servidores públicos |
| | | Capacitación permanente en políticas de integridad |
| | | Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas |
| | | Evaluación del clima laboral |
| | | Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas |
| 7 | Canal de denuncias | Implementación de canal de denuncias |
| | | Mecanismos de protección al denunciante |
| 8 | Supervisión y monitoreo del modelo de integridad | Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad |
| 9 | Encargado del modelo de integridad | Función de acompañamiento |

VI. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL MODELO DE INTEGRIDAD

La implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas se rige por los siguientes principios:

- **Adaptabilidad:** La entidad pública asume que la implementación del Modelo de Integridad requiere promover un proceso de cambio y adaptación institucional a las medidas establecidas para elevar los estándares de integridad pública.
- **Coherencia:** La implementación del Modelo de Integridad compromete a la entidad pública a promover y asegurar coherencia entre la visión de cambio hacia el fortalecimiento de una cultura de integridad con los actos cotidianos de la organización en sus relaciones internas y externas.
- **Cumplimiento:** La entidad pública cumple con el respeto de las normas establecidas en materia de integridad pública y, en general, aquellas referidas a la administración pública; propendiendo a evitar las situaciones de incumplimiento o transgresión de sus deberes y obligaciones.
- **Eficiencia:** La entidad pública emplea adecuadamente y optimiza el uso de los recursos públicos en la implementación del Modelo de Integridad.
- **Especialización:** La entidad pública fortalece la unidad de organización que ejerce la función de integridad para orientar la implementación del Modelo de Integridad, promoviendo la incorporación del enfoque de integridad pública y el conocimiento de las materias relacionadas en el conjunto de las unidades de organización.
- **Excelencia:** La entidad pública propende hacia la excelencia. En la implementación del Modelo de Integridad se inclina a trascender el cumplimiento y se adopta una actitud proactiva, adaptable al cambio y de búsqueda de la mejora continua, para avanzar y sostener la implementación del Modelo de Integridad, aportando valor público al desarrollo de cada componente.
- **Innovación:** La entidad pública promueve la adopción de buenas prácticas de integridad, incluyendo el desarrollo de nuevas ideas, métodos o tecnologías para mejorar la eficiencia, eficacia y adaptabilidad en el proceso de implementación del Modelo de Integridad.
- **Liderazgo ético:** Competencia basada en la capacidad de los titulares y directivos de las entidades públicas para influir en los integrantes de su organización y orientar su accionar al logro de objetivos y metas, con base en los valores organizacionales, los principios éticos y las normas que regulan el ejercicio de la función pública. Dicha competencia supone la valoración justa de las decisiones adoptadas, asumir responsabilidades y proponer alternativas que permitan corregir errores y tomar, en adelante, mejores decisiones; así como, también el fortalecimiento de las condiciones que conduzcan a la entidad pública hacia la excelencia organizacional y el desarrollo de una sólida cultura de integridad.
- **Participación:** La implementación del Modelo de Integridad requiere del involucramiento de la Alta Dirección; así como, la participación de las unidades de organización, directivos y servidores. En los casos que corresponda, se

asegura la articulación interinstitucional, a través de redes de integridad y comunidades de práctica; así como, la participación de diversos actores y partes interesadas.

- **Sostenibilidad:** La implementación del Modelo de Integridad implica el desarrollo de un proceso de gestión del cambio, incluyendo el anclaje de los avances logrados y su integración a la cultura organizacional, evitando retrocesos motivados por cambios del titular de la entidad y/o del personal.

VII. DIAGNÓSTICO DE BRECHAS IDENTIFICADAS EN EL EJERCICIO FISCAL 2024, SEGÚN EL ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN:

A la fecha no se han comunicado los resultados de la medición del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), que se calcula de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 002- 2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, y sobre la base del desarrollo de las preguntas contenidas en las Guías de Evaluación – Etapa N° 1; para el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción 2024.

VIII. CONFORMACIÓN DE LA COMISION DE INTEGRIDAD INSTITTUCIONAL

Mediante Memorándum Múltiple N° 002-2024-DREC/OII se dispone CONFORMAR con eficacia anticipada a partir del 02 de setiembre de 2024, la “COMISION DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CALLAO”, la cual se constituye al interior de la Unidad Funcional de Integridad Institucional de la DREC, como organización responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, la misma que está constituido por las personas que a continuación se indican:

En tal sentido, los integrantes de la Comisión deberán verificar el estricto cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, la Resolución de Secretaria de Integridad Publica N° 001-2024-PCM/SIP (aprueba de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP), la Resolución de Secretaría de Integridad Publica N° 002-2021/PCM/SIP (aprueba la Directiva N°002-2021-PCM/SIP).

| N° | APELLIDOS Y NOMBRE | CARGO EN LA ENTIDAD | CARGO EN LA COMISION |
|----|------------------------------------|---|--|
| 1 | ABOG. GALAN GARGATE, César Eduardo | Jefe de la Oficina de Administración de la DREC | OFICIAL DE INTEGRIDAD |
| 2 | LIC.MELENDZ GARCIA, Manuel Moisés | Técnico Administrativo de OTD | COORDINADOR |
| 3 | LIC SANCHEZ RAMIREZ, Ciro Alberto | Especialista para el Seguimiento y Monitoreo del Control Simultaneo del Sistema Nacional de Control | Coordinador del Seguimiento, Monitoreo, Control Simultaneo y Posterior del Sistema Nacional de Control |

| | | | |
|---|---------------------------------------|---|---|
| 4 | ECON. ASPIAZU PERA, Juan Rufino | Asesor para la Gestion Administrativa de la DREC | Coordinador de la Implementacion del Sistema de Control Interno |
| 5 | ING. ZEGARRA BUSTINZA, Derian Daniel | Técnico Administrativo de la Oficina de Informatica | Responsable Informatico de Denuncias e informacion |
| 6 | SRA. OROZCO RIOS, Mónica Mercedes | Coordinadora de la Oficina de Tramite Documentario | Responsable de entrega de Información y Documentacion |
| 7 | ABOG. BARDALES SEVILLANO, Jean Pierre | Abogado de la Oficina de Administracion | Soporte y Asesor Legal |

IX. ASIGNACIÓN DE ROLES

Mediante Memorándum Múltiple N° 000017-2024-DREC/DIR se asignaron los roles a los funcionarios y servidores de las respectivas unidades orgánicas, según el siguiente detalle:

| N° | Tipo de Rol según la Guía | Unidad de Organización en DREC |
|----|---------------------------|--|
| 1. | Rol de alta dirección | Oficina de Dirección |
| 2. | Rol conductor | Unidad Funcional de Integridad Institucional |
| 3. | Rol técnico | Dirección de Gestión Institucional Dirección de Gestión Pedagógica Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento |
| 4. | Rol Consultivo | Secretaría Técnica del PAD COPROA Oficina de Asesoría Jurídica Área de Planeamiento Área de Presupuesto Área de Imagen Institucional |

X. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, monitoreo y evaluación es un proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza la información basada en los resultados obtenidos por las unidades de organización responsables, para establecer el grado de cumplimiento de las acciones, el logro alcanzado de los indicadores y de los objetivos, permitiendo la mejora continua de las intervenciones para conseguir los mayores resultados posibles.

Las unidades de organización responsables de la implementación, deberán remitir los resultados obtenidos, concluido el periodo de programación establecido en el presente Programa de Integridad.

La evaluación al cierre del mencionado periodo, será realizada por el órgano que ejerce la función de integridad; asimismo los responsables del programa de Integridad de la Dirección Regional de Educación del Callao 2025, realiza la verificación correspondiente a través de los medios señalados en la Matriz de Seguimiento, Monitoreo que se adjunta en el presente documento.

XI. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD PERIODO 2025:

Las acciones planificadas en el Programa garantizan la implementación de los aspectos evaluados por cada componente y subcomponente del “Modelo de Integridad”, de acuerdo con las brechas identificadas producto de las preguntas vinculadas al Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción - ICP.

En ese contexto, las brechas por cada componente y subcomponente del “Modelo de Integridad” se presentan en la Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad del Dirección Regional de Educación del Callao 2025, el cual detalla las acciones que por componente y subcomponente van a implementarse en el año 2025, los plazos de implementación, los indicadores, los medios de verificación de cumplimiento y, las unidades de organización responsables de la implementación de las acciones programadas. (ver anexo: matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad de la Dirección Regional de Educación del Callao 2025).

ANEXO: MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2025

ANEXO: MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO 2025

| Item | Componente | Subcomponente | EVALUACIÓN | | Acción | Meta | Indicador | Medio de verificación | Plazo para implementación | | | | Unidad de Organización Responsable (U.O) | |
|------|--|---|--|---|---|--|---|---|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--|---|
| | | | Etapas | | | | | | 1° trimestre | 2° trimestre | 3° trimestre | 4° trimestre | | |
| | | | 1 | 2 | | | | | | | | | | |
| 1 | COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN | Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad | <p>Pregunta N° 01 ¿Cuál es la modalidad a través de la cual la entidad incorpora la función de integridad, conforme a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP? (Referencia: Numeral 7.3, 7.4 y 8.3 de la Directiva N°002-2021-PCM/SIP)</p> | Acto resolutivo que conforma la Unidad Funcional de Integridad al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa, precisando la línea jerárquica y responsabilidades del Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad. | <p>Alternativa B) Unidad Funcional de Integridad al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa. [aplicable solo a entidades con ROF o documento equivalente].</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Formato presentado que sustenta la creación de la UFII, y la designación del Coordinador de Integridad. | Formato presentado | 1.Formato 01-B. E1-FORMATO 1-B.docx 2.Resolución Directoral Regional N°002295-2024-DREC/DIR de 04 de abril de 2024, que conforma la Unidad Funcional de Integridad Institucional al interior del despacho de la máxima autoridad administrativa, Delegando la FUNCIÓN DE INTEGRIDAD a la jefatura de la Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento mediante Resolución Directoral Regional N°003106-2024-DREC/DIR de 24 de mayo de 2024. | X | | | | UFII / DIR | |
| | | | <p>Pregunta N° 02 ¿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? (Referencia: Numeral 5.12 de la Directiva N°002-2021-PCM/SIP)</p> | Elaboración y aprobación de las actividades de la Matriz de Seguimiento y Monitoreo del Programa de Integridad, que garantice el cumplimiento del Modelo de Integridad. | <p>Alternativa A) Si, se cuenta con el Programa de Integridad aprobado conforme a las pautas de la Secretaría de Integridad Pública.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Programa de Integridad de la Dirección Regional de Educación del Callao aprobado. | Documento aprobado | 1.Programa de Integridad. 2.Resolución de la Dirección Regional de Educación del Callao que aprueba el Programa de Integridad. | X | | | | UFII / DIR | |
| 2 | GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTEN LA INTEGRIDAD PÚBLICA | Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública | <p>Pregunta N° 03 ¿Se ha fortalecido las capacidades del personal de las unidades de organización 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 (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP)? (Referencia: Numeral 5.1 de la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2023-PCM/SIP)</p> | Capacitación en Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, dictadas por: - Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en la entidad, Otras unidades de organización de la entidad, Terceros, Secretaría de Integridad Pública. Otras entidades del sector público. | <p>Alternativa A) Si, se ha fortalecido las capacidades del personal de la unidad de organización que ejerce el rol conductor y del personal de al menos el 80% de todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Capacitaciones realizadas. | Capacitaciones : mínimo 1 por cada unidad de organización con rol técnico. Mínimo 1 de la Unidad de organización con rol Conductor. | 1.Formato 02. E1-FORMATO 2.docx 2.Organigrama. | | X | X | | | ROL CONDUCTOR, DIR/UFII ROL TÉCNICO, ORGANOS DE LINEA (DGI, DGP); APOYO (OAJE); |
| | | | <p>Pregunta N° 04 ¿La máxima autoridad administrativa de la entidad ha 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 (Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP)? (Referencia: Numeral 5.1 de la Guía para la gestión de riesgos que afectan la Integridad Pública, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°001-2023-PCM/SIP)</p> | Acto resolutivo o documento interno dirigido a las unidades de organización con rol técnico, conductor y consultivo, asignado los roles | <p>Alternativa A) Si.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Memorandum Múltiple de la Directora Regional que sustenta la asignación de roles. | Documento aprobado | 1- Memorandum Múltiple | X | | | | UFII / DIR | |
| 3 | POLÍTICA DE INTEGRIDAD | Debida Diligencia según las partes interesadas | <p>Pregunta N° 05 ¿La entidad ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a cada unidad de organización (Oficina de Integridad Institucional, Recursos Humanos, Logística, o las que hagan sus veces)? (Referencia: Artículo 8 de las Disposiciones para la Implementación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, aprobadas por Decreto Supremo N° 85-2021-PCM)</p> | Implementación en la Entidad de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector público, con la asignación de Usuarios De la Oficina de Integridad Institucional, Recursos Humanos. | <p>Alternativa a) Si, ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, asignando usuarios a todas las unidades de organización (Oficina de Integridad Institucional, Recursos Humanos, Logística, o las que hagan sus veces).</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Implementación de Plataforma y asignación de usuarios y de las unidades de organización indicadas. (UFII, ORH, OL) | Implementación | Base de datos de la Secretaría de Integridad Pública. [Se remitió Oficio N°252-2024-DREC/OAIE ala Secretaría de Integridad Pública]. | | X | | | OAJE/AP / ABAST | |
| | | Política de Conflicto de Intereses | <p>Pregunta N° 06 ¿La entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal? (Referencia: Numeral 5.2.3.5 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP)</p> | Coordinación y supervisión a los criterios de transparencia e integridad en los procedimientos de selección y contratación de personal en la entidad. | <p>Alternativa A) Si, la entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | 1.Un (01) documento que regule mecanismos para promover /valorar la integridad en el proceso de contratación del personal. | Un dispositivo que regule y valore la integridad en el proceso de contratación del personal | 1.Formato 03. E1-FORMATO 3.docx 2.Dispositivo normativo que regule el proceso de contratación del personal. Dicha normativa debe contener mecanismos específicos para promover/valorar la integridad en el proceso de selección del personal. 3. Acto resolutivo que aprueba el dispositivo normativo que contiene los mecanismos | | | X | X | AP | |
| 4 | TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS | Transparencia activa | <p>Pregunta N° 07 ¿La entidad ha implementado el Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en su sede central, conforme a la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública? (Referencia: Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N°28024, aprobado por Decreto Supremo N° 20-2019-PCM) (Referencia: Numeral 6.1 de la Directiva N°001-2022-PCM/SIP)</p> | Coordinación e Implementación del Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en la sede central de la Entidad. | <p>Alternativa a) Si.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | Implementación de plataforma de Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales. | implementación | Base de datos de la Secretaría de Integridad Pública. [no se requiere que la entidad evaluada presente documentación]. | X | X | X | X | DGI | |
| | | | <p>Pregunta N° 08 ¿La entidad cuenta con un Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de Solicitudes de Acceso a la Información Pública virtual, con sus responsables asignados? (Referencia: Artículo 6 del TUO de la Ley N°27806, aprobado por Decreto Supremo N°021-2021-JUS) (Referencia: Artículo 1 y Quinta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N°27806, aprobado por Decreto Supremo N°007-2024-JUS)</p> | 1.Coordinación e Implementación del Portal de Transparencia Estándar (PTE) y canal para la recepción de solicitudes de acceso a a información Pública virtual, y 2. Actos Resolutivos de designación de responsables | <p>Alternativa a) Si.</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | implementación del Portal de Transparencia e implementación del Canal para la recepción de solicitudes de acceso a la información pública virtual y designación de responsables. | implementación | 1.Formato 04. E1-FORMATO 4.docx 2. Resolución de designación del responsable del PTE. 3. Resolución de designación del responsable de atender las solicitudes de acceso a la información pública. 4. Link que lleva al canal de solicitudes de acceso a la información pública en el portal de transparencia estándar. | | X | | X | DGI | |
| | | | <p>Pregunta N° 09 ¿Cuál es el porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública atendidas oportunamente durante el año evaluado? (Referencia: Artículo 11 del TUO de la Ley N°27806, aprobado por Decreto Supremo N°021-2021-JUS) (Referencia: Artículo 2 del Reglamento de la Ley N°27806, aprobado por Decreto Supremo N°007-2024-JUS)</p> | Elaboración del informe de monitoreo de solicitudes de acceso a la información recibidas por la entidad, con información en un cuadro y una tabla resumen indicada en la Etapa 1 del ICP. | <p>Alternativa A) Porcentaje Mayor o igual a 90%</p> <p>Puntaje máximo: 100</p> | 90% de solicitudes de acceso información atendidas en el plazo. | Porcentaje de solicitudes atendidas en el plazo | Informe que contenga la relación de solicitudes de acceso a la información pública recibidas por la entidad, indicando, en un cuadro consolidado, el porcentaje de atención correspondiente a la alternativa seleccionada. | | X | | X | OTD | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|---|--|---|---|---|---|---|------|----------|
| 5 | CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA | Implementación del sistema de control interno | <p>Pregunta N° 10 ¿La entidad ha cumplido con presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondientes al año evaluado? (Referencia: Décima Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N°006-2019-CG/INTEG) (Referencia: Octava Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N°011-2019-CG/INTEG)</p> | Presentación oportuna de los Seis (06) entregables para la implementación del SCI en el aplicativo de la CGR. | <p>Alternativa A) Ha cumplido con presentar todos los entregables. Puntaje máximo: 100</p> | Presentación de 06 entregables | Número de constancias emitidas por la CGR | Seis (06) Constancias de cumplimiento emitidas por el sistema del Aplicativo de la CGR. El tipo de los reportes entregables se detalla en la Guía 1 | | | | | X | | OAIyE |
| | | Capacitación permante en Políticas de Integridad | <p>Pregunta N° 11 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, ha desarrollado actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado? (Referencia: Literal c) del numeral 4.6.2 y numeral 5.2.6.2 de la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP)</p> | Difusión y capacitación o charlas vinculadas a temas de Ética, Integridad Pública o similares en el presente año realizado en coordinación de la UFII y ORH . | <p><u>Alternativa A)</u> Ha desarrollado dos actividades de capacitación o charlas en materia de ética, integridad o una temática vinculada, habiendo participado en cada una de las actividades como mínimo el 10% de servidores de la entidad. Puntaje máximo: 100</p> | Dos (02) capacitaciones o charlas., con la participación de 10% de los servidores o funcionarios de la entidad del total de participantes.. | Dos (02) capacitaciones | Formato 06. E1-FORMATO 6.docx | X | X | X | X | | | UFII/ AP |
| 6 | COMUNICACIÓN Y CAPACITACION | Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas | <p>Pregunta N° 12 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, ha realizado acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad? (no se considera las actividades de capacitación o charlas) (Referencia: Numeral 5.2.6.3 de la Directiva N°002-2021-PCM/SIP)</p> | Difusión y promoción de campañas o acciones internas y externas orientados a generar una cultura de integridad? | <p><u>Alternativa A)</u> Si, ha realizado mínimo dos acciones de difusión interna y dos acciones de difusión externa cada trimestre. Puntaje máximo: 100</p> | Cuatro (04) actividades de difusión: Dos internas y dos externasexterna propuestas. | Número de medios físicos y/o virtuales difundidos | Formato 07. E1-FORMATO 7.docx | X | X | X | X | | | UFII |
| | | Mecanismos de protección al denunciante | <p>Pregunta N° 13 ¿La entidad ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano? (Referencia: Artículo 13 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1327, aprobado por Decreto Supremo N°010-2017-JUS, modificado por Decreto Supremo N°002-2020-JUS)</p> | Difusión y comunicación interna y externa sobre el uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante, a través de los canales de comunicación institucionales. | <p>Alternativa A) Si. Puntaje máximo: 100</p> | Dos (02) comunicaciones internas y externas a través de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano | Número de comunicaciones implementadas | Formato 08. E1-FORMATO 8.docx | X | X | X | X | | | UFII |
| 8 | SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO INTEGRIDAD | Evaluación de efectividad de los componentes del Modelo Integridad | <p>Pregunta N° 14 ¿El Oficial de Integridad, en el marco de las responsabilidades establecidas en la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, ha propuesto a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad? (Referencia: Literal h) del numeral 6.4. de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP)</p> | Elaboración de propuesta de mejora en la forma de incorporación de la función de Integridad.. | <p>Alternativa A) Si. Puntaje máximo: 100</p> | un (01) Informe dirigido a la máxima autoridad administrativa con la propuesta en la forma de incorporación de la función de integridad | Informe | Informe de mejora de la incorporación de la función de integridad dirigido a la máxima autoridad administrativa. | | | | | | X | UFII |
| | | Función de acompañamiento | <p>Pregunta N° 15 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, ha sostenido 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? (Referencia: Literal f) del numeral 6.4. de la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP)</p> | Reunión de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año de evaluación. | <p>Alternativa A) Si, como mínimo ha sostenido tres (3) reuniones de coordinación. Puntaje máximo: 100</p> | tres (03) reuniones de seguimiento a la implementación de acciones del Modelo de Integridad. | Número de reuniones desarrolladas. | Tres (3) actas de reuniones (presenciales o virtuales) organizadas por la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces. | | | X | X | X | | UFII |
| <p>Pregunta N° 16 ¿La Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, ha comunicado 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? (Referencia: Literal g) del numeral 6.4. de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP)</p> | Comunicación a las Unidades de Organización, señalando que la UFII es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica para la implementación del Modelo de Integridad. | | <p>Ha comunicado como mínimo cinco (5) veces. Puntaje máximo: 100</p> | cinco (05) o más comunicaciones formales | Número de comunicaciones efectuadas | Cinco (5) notas de elevación, memorandos simples o múltiples y/o correos electrónicos. | | | X | X | X | | | UFII | |

Leyenda: DIR: Oficina de la Dirección Regional de Educación
UFII: Unidad Funcional de Integridad Institucional
OAIyE: Oficina de Administración, Infraestructura y Equipamiento
OAL: Oficina de Asesoría Legal
DGI: Dirección de Gestión Institucional

DGP: Dirección de Gestión Pedagógica
AP: Área de Personal
OTD: Oficina de Trámite Documentario
ABAST: Área de Abastecimiento