



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 07

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

2025



"Honra tus compromisos con integridad"
Les Brown



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 07

Área de Recursos
Humanos

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2025 DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°07

INDICE

| DENOMINACION | N° Pág. |
|--|---------|
| I. Presentación..... | 3 |
| II. Base Legal..... | 3 |
| III. Antecedentes | 4 |
| IV. Diagnostico | 5 |
| V. Objetivo | 7 |
| VI. Alcance | 7 |
| VII. Mecanismos de Seguimiento | 7 |
| VIII. Matriz de acciones programadas y seguimiento | 8 |

I. PRESENTACION

La Unidad de Gestión Educativa Local 07, es una instancia descentralizada del Sector Educación con autonomía en el ámbito de su competencia de asesoramiento y ejecución de la gestión educativa para garantizar y fortalecer el proceso educativo de las instituciones educativas públicas y privadas a su cargo, asegurando un servicio pertinente de calidad, centradas en la formación integral, desarrollo de capacidades, identidad y autoestima de los educandos con una perspectiva de interculturalidad, equidad, inclusión, cohesión social y desarrollo sostenible, desarrollando alianzas estratégicas para el mejoramiento del Servicio Educativo, con la participación de los agentes educativos, aliados y sociedad civil, fortaleciendo la cultura democrática, productiva, ética, transparente y humanística.

Su creación institucional se produce el 31 de Julio de 1996, de acuerdo al Decreto Supremo N° 004-96-ED, la USE N° 09 de Chorrillos y la USE N° 10 de San Borja unen su delimitación jurisdiccional y se crea la USE N° 07, siendo su ámbito de jurisdicción, las II.EE de los distritos de: Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, Santiago de Surco, Surquillo y San Luís a quien incorporan cinco años después. El cambio de denominación de Unidad de Servicios Educativos (USE) a Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) se da en el año 2002 mediante la Ley de Bases de la Descentralización y el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Locales, aprobada por Decreto Supremo N° 015-2002-ED.

En la actualidad, su estructura organizacional y funciones se encuentra regulada en el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, aprobada por Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU.

La Política de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por Decreto Supremo 092-2017-PCM, estableció el compromiso del Estado por erradicar la corrupción, promoviendo la transparencia e integridad en las instituciones del sector público; así como garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción. En este marco, el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción 2018-2021, mediante el cual se define el Modelo de Integridad, se instrumentaliza la lucha contra la corrupción y se definen las acciones priorizadas de promoción de la integridad pública. El Decreto Supremo N° 180-2021-PCM aprobó la Estrategia de Integridad del poder Ejecutivo al 2022, donde preserva la vigencia del Modelo de Integridad hasta la actualización de la nueva Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 042-2023-PCM que aprobó la Política General de Gobierno (2023-2026), estableció el Eje 6, Lucha contra la corrupción, orden público y seguridad y defensa de la soberanía nacional, donde se acelera la implementación del servicio civil meritocrático y fortalece el modelo de integridad en el servicio público.

II. BASE LEGAL

- Ley N.º27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM.

- Ley N.º 28024, Ley que regula la Gestión de intereses en la Administración Pública, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 120-2019-PCM.
- Ley N.º 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley N.º 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 otras disposiciones.
- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.
- Ley N.º 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, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2017-JUS, modificado por el Decreto Supremo N.º 002-2020-JUS.
- Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N.º 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.
- Resolución de Contraloría N.º 146-2019-CG que aprueba la Directiva N.º 006-2019-CG/INTEG sobre la “Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado” y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N.º 215-2015-MINEDU, que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y Unidades de Gestión Educativa Local.
- 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 Secretaría de Integridad Pública N.º 005-2024-PCM/SIP de fecha 30 de julio de 2024, que aprueba la actualización de la Guía de evaluación del Modelo de Integridad Etapa N.º 1.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 012-2024-PCM/SIP que aprueba la Directiva N.º 004-2024-PCM/SIP, “Directiva para la participación de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces, en calidad de veedora en los procesos de selección de personal en las entidades de la administración pública”.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2025-PCM/SIP de fecha 24 de febrero de 2024, que aprueba la Metodología de determinación del ICP y las Guías de evaluación del Modelo de Integridad Etapas N.º 1, N.º 2 y N.º 3.
- Resolución Directoral N.º 11-2021-JUS-DGTAIPD que aprueba “Lineamientos para la implementación y Actualización del Portal de Transparencia Estándar en las entidades de la Administración Pública”.

III. ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD

En el año 2021, en el marco del cumplimiento de Decreto Supremo N°092-2017-PCM y la directiva vigente para la implementación de la función de integridad en las entidades de la administración pública, mediante Resolución Directoral N° 6598-2021-UGEL.07 se delegó al área de recursos humanos, las funciones de la Oficina de Integridad Institucional y oficial de integridad de la UGEL 07 y se dispuso que el área inicie las labores de promoción de la integridad

y ética institucional conforme a los objetivos estratégicos y acciones previstas en el numeral II del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM.

En la actualidad, la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública, se encuentra regulada por la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°01-2024-PCM/SIP, en merito a ello la entidad viene realizando la actualización de la delegación de la función de integridad, la que se mantendrá y continuara recayendo en el área de recursos humanos, conforme al numeral 7.3.4 y 7.4.2 de la referida directiva.

IV. DIAGNÓSTICO

Mediante Oficio N° D000186-2025-PCM-SIP de fecha 26 de febrero de 2025, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejos de Ministros, informó al Ministerio de Educación acerca de la participación e incorporación de la UGEL 07 en la Red de Integridad de Educación, para el proceso de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la corrupción correspondiente al año 2025.

Siendo esto así, la UGEL 07 se afronta por primera a este sistema de evaluación, cuya herramienta permitirá medir el progreso en la implementación del modelo de integridad y su adecuación al estándar de integridad requerido para la actuación pública, que fortalezca la cultura de integridad institucional.

Ahora bien, la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad correspondiente a la ETAPA 1, aprobado por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM, se desarrolla a través del Sistema de Evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (Sistema ICP), compuesto por dieciséis (16) preguntas establecidas en relación a los nueve (09) componentes del modelo de integridad que a continuación se detallan:

COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD

| Componente | | Subcomponente |
|------------|--|---|
| C1 | Compromiso de la Alta Dirección | Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad |
| | | Visibilidad de la integridad como objetivo institucional de la entidad |
| C2 | 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 |
| | | Mapa de riesgos y controles |
| C3 | Políticas 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 |
| C4 | Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas | Transparencia activa |
| | | Transparencia pasiva |
| C5 | Controles: interno, externo y auditoría | Implementación del Sistema de Control Interno |
| | | Control Gubernamental – OCI |

| | | |
|----|--|---|
| C6 | 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 |
| C7 | Canal de denuncias | Implementación de canal de denuncias |
| | | Mecanismos de protección al denunciante |
| C8 | Supervisión y monitoreo del modelo de integridad | Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad |
| C9 | Encargado del modelo de integridad | Función de acompañamiento |

Considerando que la entidad recién será sujeta de evaluación, el diagnóstico se efectúa a partir de las preguntas contenidas en el ICP, logrando identificar las brechas que la entidad podría afrontar en la ETAPA 1, conforme al siguiente resumen:

- ✓ Brecha 1: está relacionada al C1, pregunta 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? sobre ello, el porcentaje óptimo para alcanzar calificación esperada es de 80%, no obstante a raíz de experiencias anteriores, las múltiples actividades de las unidades orgánicas generan que la participación del personal sea por debajo de lo esperado, existiendo el riesgo de que no se pueda alcanzar dicho porcentaje, resultando de vital importancia que las unidades orgánicas establezcan su compromiso de participación.
- ✓ Brecha 2: Está relacionada al C3, pregunta 06: ¿La entidad ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal?, al respecto la entidad cuenta con un documento de gestión interna denominado: “Orientaciones para el Procedimiento de Contratación de Personal Bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Unidad de Gestión Educativa Local 07”, el cual no contempla mecanismos de transparencia que aseguren los criterios de transparencia, por ello resultará necesario aprobar nuevo documento regulador que incorpore mecanismos eficientes en la búsqueda de la transparencia e imparcialidad.
- ✓ Brecha 3: Está relacionada al C4, pregunta 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?, la entidad si viene implementando el registro de agenda oficiales y registro de visitas en línea, no obstante, no se han establecido mecanismos de supervisión y monitoreo que garanticen su correcto funcionamiento, además de generar acciones de sensibilización sobre su cumplimiento y responsabilidad.

- ✓ Brecha 4: Está relacionada al C6, pregunta 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? (¿correo electrónico, flyer, afiche, nota de prensa, video, etc.), estas actividades involucran diversas tareas operativas y demandan un trabajo permanente y exclusivo, por lo tanto, teniendo en cuenta que la función de integridad ha sido delegada al área de recursos humanos, lo cierto es que no se cuenta con personal suficiente que pueda ejecutar de forma exclusiva cada una de las actividades que demanda el proceso de implementación, es así que durante el año 2024 se ha limitado a realizar difusiones de manera interna, estando pendiente aquellas que se comunican de manera externa.

- ✓ Brecha 5: Está relacionada al C7, pregunta 13: ¿La entidad ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano?, Sobre ello, la entidad se encuentra aun en proceso de implementación de la plataforma única de denuncias al ciudadano (PUC), durante el año 2024 y anteriores, se ha venido recibiendo por la Subsecretaría de Gestión Estratégica de la Integridad Pública (SGEIP) las denuncias de corrupción para las acciones de atención correspondiente, las mismas que se han venido canalizando conforme a las pautas establecidas por la Directiva para la gestión de denuncias, aprobada por la Directiva N.º 002-2023-PCM-SIP.

V. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Garantizar la correcta implementación del Modelo de Integridad en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional, conforme a los indicadores establecidos en el índice de capacidad preventiva y en el marco de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad de la ETAPA 1, aprobado por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2025-PCM.

La implementación de las acciones contenidas en el presente programa corresponde a los órganos y/o unidades orgánicas identificadas como responsable y/o involucrados según corresponda, sin que ello limite de forma alguna la intervención de otros órganos o unidades que, según competencia, puedan coadyuvar en el proceso de implementación y/o reporte de cumplimiento de las citadas acciones, considerando el rol establecido en el numeral 11.4 del art. 11 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, que aprueba el modelo de integridad para fortalecer la capacidad preventiva y respuesta frente a la corrupción.

VI. ALCANCE

El Programa de Integridad de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 contiene acciones a desarrollar a partir del 01 marzo de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El mecanismo de seguimiento del presente Programa de Integridad a cargo del área de recursos humanos, consistirá en la elaboración de informes de forma semestrales que se presentarán ante el titular de la entidad en condición de máxima autoridad administrativa, conforme al cronograma siguiente:

**CUADRO N° 1****Cuadro de seguimiento del Programa de Integridad 2025**

| Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación | Primer Semestre | Segundo Semestre |
|--|---|---|
| Informes semestrales de evaluación del Programa de Integridad. | Dentro de los 10 primeros días hábiles del mes de Julio 2025. | Dentro de los 10 primeros días hábiles del mes de enero 2026. |

VIII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

Las acciones que se desarrollarán en el presente Programa de Integridad se encuentran detalladas en el Cuadro N° 2, en el que se aprecian las áreas involucradas para su ejecución.



PERÚ

Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 07

Área de Recursos Humanos

CUADRO N° 2 Matriz de acciones programadas y seguimiento

| MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UGEL 07 - 2025 | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|----------|--|---|--|--|------|-------|--------|-------|--------------------------|---|
| COMPONENTE | ETAPA | PREGUNTA | ACCIONES | META | INDICADOR | MEDIO DE VERIFICACIÓN | T. I | T. II | T. III | T. IV | RESPONSABLE | INVOLUCRADOS |
| C1 | 1 | 1 | Adecuación y actualización de la incorporación de la función de integridad conforme a las disposiciones de la Secretaría de Integridad Pública. | 1 documento aprobado | Documento aprobado | Resolución directoral que delegue la función de integridad | - | X | - | - | Área de Recursos Humanos | Dirección |
| C1 | 1 | 2 | Elaboración del Programa de Integridad de la UGEL 07 para el año 2025. | 1 documento aprobado | Documento aprobado | Resolución directoral que apruebe el programa de integridad | X | - | - | - | Área de Recursos Humanos | Dirección |
| C2 | 1 | 4 | Asignar 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. | 1 comunicación | Documento interno o resolución | Comunicación formal (resolución o documento interno) | - | - | X | - | Dirección | Área de Recursos Humanos |
| C3 | 1 | 6 | Incorporar mecanismos de transparencia en los procesos de contratación de personal | 1 documento aprobado | Documento aprobado | Resolución y/o documento que apruebe los mecanismos de transparencia | - | - | X | - | Área de Recursos Humanos | Equipo de Reclutamiento y Selección |
| C4 | 1 | 9 | Generar un informe sobre la atención oportuna de solicitudes de acceso a la información pública. | Alcanzar mínimamente el 90 % de atenciones. | Porcentaje de atención a las solicitudes de acceso a la información pública. | 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. | - | - | - | X | Área de Recursos Humanos | Responsable de Acceso a la Información Pública |
| C6 | 1 | 11 | Charlas dirigidas a los funcionarios y servidores con vínculo laboral de la UGEL 07 sobre temas relacionados a | 2 charlas | Numero de lista de asistencia | Lista de asistencia a las charlas | - | - | X | X | Área de Recursos Humanos | Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano |

MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UGEL 07 - 2025

| COMPONENTE | ETAPA | PREGUNTA | ACCIONES | META | INDICADOR | MEDIO DE VERIFICACIÓN | T. I | T. II | T. III | T. IV | RESPONSABLE | INVOLUCRADOS |
|------------|-------|----------|--|---|---|--|------|-------|--------|-------|--------------------------|---|
| | | | ética, integridad pública o similares | | | | | | | | | |
| C6 | 1 | 12 | Realizar difusiones internas y externas orientadas a promover la cultura de integridad | 2 difusiones internas y 2 difusiones externas | Numero de difusiones internas y externas | Reporte con la relación e imágenes de las difusiones realizadas | - | X | X | - | Área de Recursos Humanos | Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano |
| C8 | 1 | 14 | Realizar Informe de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad de la entidad | 1 informe | Informe dirigido a la máxima autoridad administrativa | Informe emitido por el Oficial de Integridad | - | - | - | X | Área de Recursos Humanos | Dirección |
| C9 | 1 | 15 | Realizar reuniones de coordinación con las unidades de organización de la UGEL 07 sobre la implementación y seguimiento del modelo de integridad. | 3 reuniones | Numero de actas | Actas de reunión | - | X | X | X | Área de Recursos Humanos | Unidades de la organización |
| C9 | 1 | 16 | Comunicar a las unidades de organización, el rol de brindar orientación y asistencia técnica del Área de Recursos Humanos para la implementación del Modelo de Integridad. | 4 comunicaciones | Comunicaciones realizadas. | Documentos y/o correos electrónicos de las comunicaciones realizadas | - | X | X | X | Área de Recursos Humanos | Unidades de la organización |

Leyenda

| |
|--|
| C1: Compromiso de la Alta Dirección |
| C2: Gestión de Riesgos |
| C3: Políticas de integridad |
| C4: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas |
| C5: Controles y auditoría |
| C6: Comunicación y capacitación |
| C7: Canal de denuncia |
| C8: Supervisión del Modelo de Integridad |
| C9: Encargado del Modelo de Integridad |