



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA 2025

La integridad pública es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege 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 esté orientado al interés general y a la generación de valor público (PCM, 2021).



Índice

1.	PRESENTACIÓN	2
2.	ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD	4
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	DEFINICIONES OPERATIVAS	5
5.	DIAGNÓSTICO	6
6.	OBJETIVOS	8
6.1.	OBJETIVO GENERAL	8
6.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
7.	ALCANCE	9
8.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO	9
9.	IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD	9
10.	MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO	11
11.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	21
12.	PRESUPUESTO	21



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA 2025

1. PRESENTACIÓN

1.1 DATOS Y CREACIÓN DE LA ENTIDAD

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - Sineace es una entidad adscrita al Ministerio de Educación, creada por la Ley n.º 28740.

Nuestra misión es garantizar a la sociedad que las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, brinden un servicio de calidad, así como certificar las competencias de las personas en sectores estratégicos a nivel nacional.

Para ello, acreditamos la calidad de las instituciones educativas y de los programas de estudios de educación superior, educación básica y técnico-productiva en todo el país. Además, promovemos una cultura de evaluación y mejora continua, asegurando que la educación en todos sus niveles cumpla con los estándares y funciones establecidos por la Ley n.º 28740 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 018-2007-ED.

Sineace opera a través de los siguientes órganos especializados:

- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (Ipeba).
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (Coneaces).
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (Coneau).

A través de estos órganos, buscamos responder a las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés.

1.2 FINALIDAD INSTITUCIONAL

Garantizar la calidad de los servicios educativos y de las competencias profesionales mediante procesos de evaluación, acreditación y certificación. De este modo, contribuimos a la mejora continua de la educación a través de procedimientos participativos, transparentes, éticos y técnicamente rigurosos.

1.3 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La lucha contra la corrupción y la promoción de la integridad pública son pilares fundamentales para el fortalecimiento de las instituciones del Estado. En este sentido, la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción tiene como objetivo general consolidar instituciones transparentes e íntegras que practiquen y fomenten la probidad en el sector público, empresarial y la sociedad civil. Asimismo, busca garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Para lograr estos fines, se han implementado diversas medidas orientadas a reforzar la integridad pública y la lucha contra la corrupción, entre ellas, la creación de la Secretaría de Integridad en la Presidencia del Consejo de Ministros. Este órgano es responsable de ejercer la rectoría técnica de la política y desarrollar mecanismos para prevenir y gestionar riesgos de corrupción, asegurando la correcta actuación de los servidores civiles y entidades públicas.

El Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, vigente conforme al Decreto Supremo n.º 180-2021-PCM, establece un modelo de integridad alineado a estándares internacionales y buenas prácticas promovidas por la cooperación internacional. Este modelo busca mejorar la organización de la administración pública para fortalecer la integridad y combatir la corrupción. Se fundamenta en tres ejes: (i) Capacidad preventiva del Estado, (ii) Identificación y gestión de riesgos, y (iii) Capacidad sancionadora del Estado, estructurados en nueve componentes y treinta y seis subcomponentes.

En esta línea, el Decreto Supremo n.º 148-2024-PCM aprueba el Modelo de Integridad con el propósito de fortalecer la cultura de integridad en las entidades públicas. Su objetivo es incrementar la capacidad de prevención y respuesta ante prácticas antiéticas o corruptas, garantizando un servicio público orientado al interés general y la creación de valor público. Dentro de este marco, el Programa de Integridad se constituye como un plan de trabajo que permite a las entidades planificar y ejecutar acciones para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad. Este programa se actualiza anualmente y es aprobado mediante resolución del titular de la entidad.

Siguiendo esta directriz, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) ha adoptado el Modelo de Integridad como una herramienta clave para promover la transparencia y la ética en sus procesos. El Sineace, compuesto por normas y procedimientos, está encargado de definir criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación para garantizar la calidad educativa. En este contexto, la implementación del Modelo de Integridad fortalece su gestión institucional y previene riesgos de corrupción en todas sus unidades orgánicas.

Para evaluar el cumplimiento de estos principios, la Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.º 002-2021-PCM/SIP aprobó la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, que establece el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP). Esta herramienta mide el grado de adecuación de una entidad a los estándares de integridad mediante la evaluación de sus componentes y subcomponentes, permitiendo identificar brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

En este contexto, se ha elaborado el Programa de Integridad del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 2025, con la participación activa de las unidades responsables de su implementación, encontrándose alineado a los objetivos y acciones de la entidad, según el siguiente detalle:

- Objetivo Estratégico Institucional 05: Fortalecer la gestión institucional
- Acción Estratégica Institucional 05.01: Modernización en procesos de gestión y gobierno digital de forma eficiente en la entidad
- Actividad Operativa: Conducción y orientación superior - Desarrollo de acciones de integridad

**“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”**

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Este programa toma en cuenta el diagnóstico institucional y las recomendaciones derivadas de la evaluación de la Etapa 1 del Índice de Capacidad Preventiva 2024, realizada por la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Su objetivo es reducir las brechas identificadas y consolidar una gestión basada en la integridad y la transparencia.

2. ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

El numeral 7.3.4 de la Directiva n.º 001-2024-PCM/SIP, establece que, en el caso de entidades que no cuenten con ROF, la función de integridad recae en la oficina o unidad responsable del sistema administrativo de recursos humanos, por delegación de la máxima autoridad administrativa. Su Jefe ejercerá el rol de Oficial de Integridad.

Esta es una situación muy especial de delegación, por cuanto no existiría posibilidad de que la máxima autoridad administrativa se avoque a las funciones de integridad —dejando sin efecto la delegación— o que delegue esta función en otra oficina o unidad. Por ello, en virtud de esta figura, la oficina o unidad que ha recibido tal "delegación" se convierte, en rigor, en titular de la función.

En ese marco, el Sineace mediante Resolución de Gerencia General n.º 000007-2024-SINEACE/CS-P-GG del 03 de junio de 2024, oficializa la delegación de la función de integridad a la Oficina de Recursos Humanos, en ese sentido, es el Jefe de dicha oficina quien ostenta la competencia de proponer la directiva sub análisis, y quien se identifica como Oficial de Integridad.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley n.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 007-2024-PCM.
- Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 033-2005-PCM.
- Ley n.º 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Ley n.º 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 018-2007-ED.
- Ley n.º 29542, Ley de Protección al Denunciante en el Ámbito Administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 038-2011-PCM.
- Ley n.º 29976, Ley que crea la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 089-2013-PCM.
- Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM.
- Ley n.º 32069 Ley General de Contrataciones Públicas y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 009-2025-EF.
- Decreto Legislativo n.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 075-2008-PCM.
- 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Decreto Supremo n.º 043-2003-PCM, 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, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo n.º 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo n.º 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo n.º 180-2021-PCM, que aprueba la Estrategia de Integridad en el Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- Decreto Supremo n.º 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.
- 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 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, que aprueba el listado de entidades de la administración pública a ser evaluadas con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), la metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, y las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad.
- Resolución de Gerencia General n.º 000007-2024-SINEACE/CS-P-GG, que resuelve oficializar la delegación de la función de integridad de la Gerencia General del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa a la Oficina de Recursos Humanos.

4. DEFINICIONES OPERATIVAS

- 4.1. Corrupción:** Mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
- 4.2. Cultura de integridad pública:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución 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.
- 4.3. 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.
- 4.4. Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP):** Es la herramienta que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

- 4.5. Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueve y protege 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 esté orientado al interés general y a la generación de valor público.
- 4.6. Soborno:** El soborno o coima, es un acto de corrupción en el que se otorga o recibe una dádiva a cambio de un favor u omisión de las obligaciones a las que está sujeto el cargo. Esta es la forma más común y extendida de corrupción. Esta dádiva puede adoptar formas diversas: dinero en efectivo, transferencia de acciones, favores sexuales o promesas diversas.
- 4.7. Secretaría de Integridad Pública (SIP):** Órgano de Línea de la Presidencia de Consejo de Ministros, responsable de conducir, implementar y evaluar la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con alcance a todo el Estado Peruano. Asimismo, promueve estrategias de trabajo con diversos sectores para elevar de manera conjunta los estándares de integridad pública.
- 4.8. Oficial de Integridad:** Funcionario que tiene por función principal impulsar la implementación del Modelo de Integridad en una entidad de la Administración Pública. Este rol recae en el titular de la Oficina de Recursos humanos, por delegación de la máxima autoridad administrativa.

5. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante la Resolución n.º 002-2021-PCM/SIP, aprobó la Directiva n.º 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público". Esta directiva establece los nueve componentes fundamentales del Modelo de Integridad.

Dentro de este marco, se creó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción como una herramienta que mide el grado de adecuación de una entidad a los estándares de integridad. Este índice evalúa los componentes y subcomponentes del modelo, identificando brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

La evaluación del índice se realiza según la metodología aprobada por la Resolución n.º 005-2024-PCM/SIP, utilizando una escala de 0 a 1. En esta escala, 0 representa la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención de la corrupción, mientras que 1 indica el cumplimiento total de los estándares establecidos. Este sistema de valoración permite mantener un criterio uniforme para medir el avance de las entidades públicas en la implementación del Modelo de Integridad:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

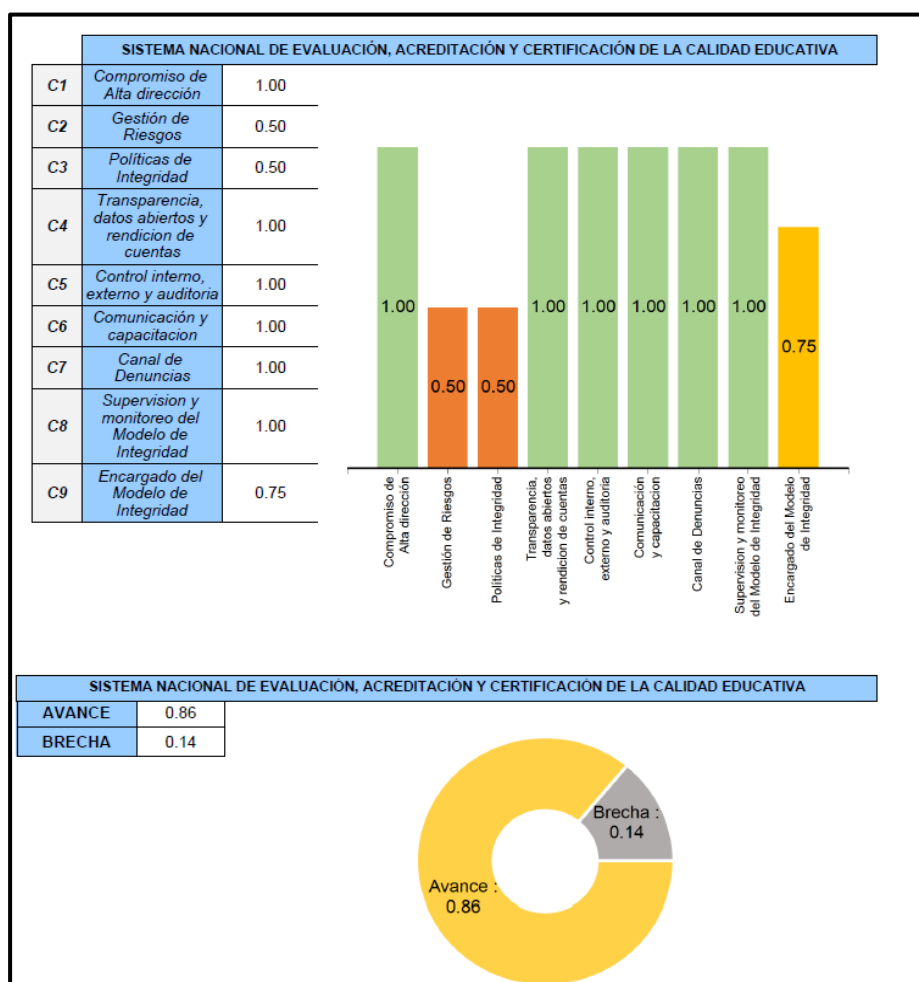
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Escala de Valoración del ICP

Color	Calificación	Etapas 1	Etapas 2	Etapas 3	Etapas 4	Etapas 5
	Apto	De 0.9 a 1.00	De 1.9 a 2.00	De 2.9 a 3.00	De 3.9 a 4.00	De 4.9 a 5.00
	Aceptable	De 0.70 a 0.89	De 1.70 a 1.89	De 2.70 a 2.89	De 3.70 a 3.89	De 4.70 a 4.89
	En proceso	De 0.40 a 0.69	De 1.40 a 1.69	De 2.40 a 2.69	De 3.40 a 3.69	De 4.40 a 4.69
	Inicial	De 0.11 a 0.39	De 1.11 a 1.39	De 2.11 a 2.39	De 3.11 a 3.39	De 4.11 a 4.39
	Incipiente	De 0 a 0.10	De 1 a 1.10	De 2 a 2.10	De 3 a 3.10	De 4 a 4.10

En ese contexto, el 31 de enero de 2025, la Secretaría de Integridad Pública publicó los resultados de la evaluación anual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción 2024. En este informe se presentan los avances del Sineace en la implementación del Modelo de Integridad:

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ETAPA n.º 1





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Según este reporte, el Sineace alcanzó un puntaje de 0.86 en la implementación del Modelo de Integridad, con una brecha del 0.14. A nivel de componentes, se observó un progreso heterogéneo. Los componentes con mayor avance incluyen:

- Compromiso de Alta Dirección
- Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas
- Control Interno, Externo y Auditoría
- Comunicación y Capacitación
- Canal de Denuncias
- Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad
- Encargado del Modelo de Integridad

En contraste, los componentes con mayores oportunidades de mejora fueron:

- Gestión de Riesgos
- Políticas de Integridad

Recomendaciones relacionadas a la Etapa n.º 1

El informe también emite las siguientes recomendaciones:

1. Asignar el rol conductor, técnico y consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos.
2. Incorporar mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación de personal.
3. Comunicar, como mínimo, cinco veces al año a todas las unidades de organización sobre la labor de la Oficina de Integridad Institucional.
4. Desarrollar acciones para la implementación de las Etapas 2 y 3 del Modelo de Integridad para alcanzar la máxima puntuación.

En base a estos resultados, el presente Programa de Integridad 2025 incorpora acciones específicas para fortalecer la implementación del Modelo de Integridad, reducir las brechas identificadas y cumplir con las recomendaciones de la Secretaría de Integridad Pública.

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Asegurar la implementación del Modelo de Integridad en el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, a fin de fortalecer la capacidad preventiva frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 6.2.1** Fortalecer la Capacidad Preventiva del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, frente a la Corrupción.
- 6.2.2** Implementar acciones que permita cerrar las brechas identificadas en la evaluación del ICP 2024 e implementar las recomendaciones de la SIP.



- 6.2.3** Monitorear el correcto y oportuno cumplimiento de las acciones programadas en el Cronograma de trabajo, con la finalidad de fomentar su ejecución integral, siguiendo las pautas establecidas en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública n.º 005-2024-PCM/SIP.

7. ALCANCE

El programa de integridad contiene acciones distribuidas en los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, para ser desarrolladas en cuatro (4) trimestres hasta el 31 de diciembre de 2025, las cuales están establecidas en la matriz de acciones. Su aplicación es de alcance para todos los servidores del Sineace.

8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El seguimiento, monitoreo y evaluación del "Programa de Integridad del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 2025", está a cargo del Oficial de Integridad, quien es responsable de elaborar un informe semestral respecto al cumplimiento de las acciones contempladas en la matriz de acciones del mencionado programa, el mismo que debe ser presentado a la Gerencia General conjuntamente con el reporte correspondiente que contenga la síntesis de resultados, para su publicación en el Portal de Transparencia Estándar. Cabe precisar que la información obtenida como parte del proceso de seguimiento, permitirá analizar el nivel de cumplimiento de lo programado y establecer medidas correctivas, de ser el caso.

Las acciones que se incluyen en el presente documento deben ser implementadas por cada unidad de la organización competente, la misma que es responsable de documentar y reportar oportunamente los medios de verificación indicados en la matriz, debiendo considerar los criterios y/o parámetros establecidos en la normativa vigente, para lo cual la cual el Oficial de Integridad, brinda la asistencia técnica correspondiente.

Asimismo, el contenido del presente documento será revisado y actualizado por la Gerencia General, cuando se efectúen cambios sustanciales y/o normativos que regulen directa o indirectamente su contenido.

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD

Es el conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.

Modelo de Integridad



Cuadro n.º 1:
“Componentes del modelo de integridad y sus definiciones”

n.º	Componente	Alcance conceptual
1	Compromiso de la Alta Dirección	Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución debe tener claramente establecido no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.
2	Gestión de riesgos	Presupone la aplicación de la debida diligencia y el desarrollo de tareas requeridas para la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos que afectan la integridad pública; así como, el seguimiento de las medidas de prevención y mitigación, con la finalidad de reducir la vulnerabilidad a la corrupción y prácticas contrarias a la ética en los procesos misionales y de soporte de la entidad pública.
3	Políticas de Integridad	Reúne el conjunto de políticas internas, medidas y disposiciones sobre idoneidad, transparencia, probidad, gestión de obsequios, gestión de intereses, conflictos de intereses, entre otras materias, establecidas de manera obligatoria o facultativa en la entidad, como estándares de cumplimiento y buenas prácticas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
4	Transparencia, datos abiertos y	Constituye el acceso oportuno a la información pública, promover la apertura de datos; así como, acreditar la predisposición de la entidad pública a informar y responder



n.º	Componente	Alcance conceptual
	rendición de cuentas	públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas.
5	Controles y auditoría	Requiere acreditar el cumplimiento del control interno y las solicitudes del órgano de control institucional, así como con las auditorías en los casos que corresponda, para acreditar el buen uso de los recursos públicos
6	Comunicación y capacitación	Presupone la ejecución continua de actividades de difusión, sensibilización y promoción de los estándares y buenas prácticas de integridad dirigidas al personal, independientemente de su vínculo laboral o contractual, así como a los ciudadanos o agentes externos que se encuentran bajo el ámbito de competencias de la entidad pública, para el fortalecimiento de la cultura de integridad
7	Canal de denuncia	Implica acreditar la adopción de mecanismos de denuncia para advertir la ocurrencia de posibles prácticas antiéticas o corruptas, incluyendo la adecuada canalización, atención y seguimiento de las denuncias; así como el otorgamiento oportuno de las medidas de protección al denunciante en los casos que corresponda.
8	Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	Implica el seguimiento periódico que efectúa la entidad pública sobre su avance en la implementación del Modelo de Integridad, incluyendo la revisión del Programa de Integridad, para adoptar medidas oportunas destinadas al cierre de las brechas advertidas. La supervisión y monitoreo se efectúa con independencia de cualquier evaluación externa sobre la implementación del Modelo de Integridad.
9	Encargado del Modelo de Integridad	Recae en la unidad de organización que ejerce la función de integridad, quien asume el rol de articulación de los componentes del Modelo de Integridad, acompañando, orientando y monitoreando a las unidades de organización sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y mecanismos del referido Modelo. Además, asesora de forma especializada y permanente a la Alta Dirección y demás servidores de la entidad pública, en materia de riesgos de corrupción que afectan la integridad pública o la ocurrencia de estos. Tiene bajo su cargo el seguimiento del Programa de Integridad.

9. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

Las acciones programadas para el periodo 2025, detalladas en la Matriz de Seguimiento y Monitoreo, han sido formuladas en concordancia con las Acciones Sugeridas en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por Decreto Supremo n.º 044-2018-PCM. Asimismo, se han considerado los resultados y recomendaciones de la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción 2024.

El Programa de Integridad del Sineace 2025 contempla un total de 27 acciones, distribuidas en los siguientes nueve (09) componentes:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- C1. Compromiso de Alta Dirección: 02 acciones
- C2. Gestión de Riesgos: 03 acciones
- C3. Políticas de Integridad: 05 acciones
- C4. Transparencia: 03 acciones
- C5. Controles: 02 acciones
- C6. Comunicación y Capacitación: 05 acciones
- C7. Canal de Denuncias: 01 acción
- C8. Supervisión y Monitoreo: 02 acciones
- C9. Encargado del Modelo de Integridad: 04 acciones

Es importante resaltar que la relación de acciones descrita en la Matriz de Acciones no constituye una lista exhaustiva de actividades para el fomento y promoción de la integridad en la entidad, sino que representa una línea base sobre la cual se pueden implementar diversas iniciativas adicionales. En este sentido, la ejecución de estas acciones estará a cargo de cada dependencia responsable, según corresponda.

MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
1	C1. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Elaborar el “Programa de Integridad del Sineace del 2025”.	Número de Programas de Integridad aprobados	Un (01) Programa de Integridad aprobado	Resolución que aprueba el Programa de Integridad 2025.	x				Responsable: Gerencia General/ Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Gerencia General/ Oficina de Planificación y Presupuesto/ Oficina de Asesoría Jurídica
2		Sostener reuniones de coordinación con las demás Oficinas de Integridad Institucional del sector.	Cantidad de reuniones efectuadas	Tres (03) reuniones de coordinación	Tres (03) actas de las reuniones sostenidas.	x	x	x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
3		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 en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.	Cantidad de comunicaciones remitidas	Tres (03) memorándums	Tres (03) memorándums asignando los roles conductor, técnico y consultivo.	x				Responsable: Gerencia General Involucrados: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
4		Fortalecer las capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de	Número de capacitaciones y cantidad de servidores	Una (01) actividad de capacitación o charla alcanzando al menos el 80 % de unidades de	Reporte sobre la capacitación			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
	C2. GESTIÓN DE RIESGOS	riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.		organización capacitadas sobre la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública de la Secretaría de Integridad Pública						
5		Gestionar la aprobación de un procedimiento que contenga mecanismos que asegure la integridad en el proceso de contratación de personal.	Número de directivas o lineamientos aprobados	Una (1) Directiva o lineamiento aprobado	Resolución que apruebe la Directiva o lineamiento que contenga mecanismos que asegure la integridad en el proceso de contratación de personal.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos
6		Brindar asesoramiento a la máxima autoridad administrativa de la entidad para la elaboración de la lista de sujetos obligados conforme a la Ley n.º 31227.	Porcentaje de sujetos obligados y habilitados en el SIDJI	90%	Doce (12) informes que detallen las acciones de seguimiento.	x	x	x	x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Gerencia General
7	C3. POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Supervisar el cumplimiento de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público para la contratación de servidores y proveedores de servicios.	Cantidad de informes efectuados	Dos (02) informes de la Oficina de Recursos Humanos y de la Unidad de Logística	Dos (02) informes de la Oficina de Recursos Humanos y de la Unidad de Logística, en la que precisen el haber hecho uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación a su cargo, indicando el periodo.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos/Unidad de Logística Involucrados: Oficina de Recursos Humanos-Integridad

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
8		Gestionar la aprobación de un procedimiento para reconocer la contribución del personal en razón a la observancia de los valores, principios y normas que promueven y protejan el desempeño ético de la función pública.	Número de directivas o lineamientos aprobados	Una (1) Directiva o lineamiento aprobado	Resolución que apruebe la Directiva o lineamiento para reconocer la contribución del personal en razón a la observancia de los valores, principios y normas que promueven y protejan el desempeño ético de la función pública.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos Involucrados: Gerencia General/ Oficina de Asesoría Jurídica/ Oficina de Planificación y Presupuesto/
9		Supervisar que los instrumentos de gestión de recursos humanos se encuentren alineados a la Ley n.º 31419 y su Reglamento.	Número de informes elaborados	Un (01) informe de la Oficina de Recursos Humanos	Un (01) informe de la Oficina de Recursos Humanos indicando que los instrumentos de gestión se encuentran alineados a la Ley n.º 31419 y su Reglamento.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos
10		Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones específicas establecidas en el artículo 8 y numeral 2.4 artículo 2 de la Ley N° 31564 (prevención y/o mitigación de puertas giratorias) y en el artículo 19 y Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento, aprobado por Decreto Supremo n.º 082-2023-PCM.	Número de informes elaborados.	Doce (12) Informes.	Doce (12) informes de verificación acreditando: i) que la entidad publicó la lista de sujetos del sector público el primer día hábil del mes; ii) que se incluyó la cláusula de cumplimiento en los contratos correspondientes celebrados durante el mes (contratos de locación de servicios y/o términos de referencia, FAG y PAC); iii) que la Oficina de Integridad Institucional, o la que haga sus veces, realizó la revisión aleatoria de las declaraciones juradas de prohibiciones e incompatibilidades; y iv) la publicación de ex	x	x	x	x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Oficina de Recursos Humanos/ Unidad de Logística.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
					funcionarios en la plataforma de debida diligencia.					
11	C4. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Verificar el cumplimiento de atención oportuna a las solicitudes de acceso a la información pública.	Porcentaje de solicitudes de información atendidas en el periodo de reporte	100%	Un (01) informe anual				x	Responsable: Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
12		Realizar la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	Número de informes elaborados	Cuatro (04) informes	Cuatro (04) informes sobre la publicación de información de la Entidad en el Portal de Transparencia Estándar.	x	x	x	x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
13		Mantener actualizado el registro de Visitas en Línea y registro de Agendas Oficiales.	Número de informes elaborados	Doce (12) informes	Doce (12) Informes mensuales	x	x	x	x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Unidad de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria
14	C5. CONTROLES	Presentar los entregables correspondientes para la implementación del Sistema de Control Interno.	Porcentaje de entregables presentados oportunamente.	100%	Constancia de presentación de entregables.		x	x	x	Responsable: Gerencia General/ Oficial de Integridad

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
15		Efectuar el seguimiento de la implementación de las recomendaciones derivadas de Informes de servicios de control posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría.	Porcentaje de recomendaciones implementadas y en proceso	90%	1. Reporte del nivel de avance de implementación de las recomendaciones. 2. Informes o reportes bimensuales emitidos por el OCI o la CGR desde septiembre 2024 a agosto 2025, que evidencien los avances en la implementación de las recomendaciones formuladas de informe de control posterior				x	Responsable: OCI
16	C6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Realizar capacitaciones vinculadas a temas de ética e integridad pública o similar.	Número de charlas y cantidad de servidores	Dos (02) 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	Reporte sobre el desarrollo de 2 capacitaciones.		x	x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
17		Incluir en el en el Plan de Desarrollo de Personas 2024 capacitaciones sobre: i) Conflictos de intereses, ii) Toma de decisiones éticas; iii) Gestión de intereses, iv) Delitos contra la administración pública,	Número de Plan de Desarrollo de Personas	Un (01) Plan de Desarrollo de Personas 2025	Plan de Desarrollo de Personas 2025 aprobado, en el que se aprecie la programación, como mínimo, de dos (02) capacitaciones específicas sobre integridad.	x				Responsable: Oficina de Recursos Humanos

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
		incluyendo soborno transnacional, o v) Gestión de riesgos.								
18		Incorporar contenidos sobre ética e integridad pública establecidos por la Secretaría de Integridad Pública en el proceso de inducción para el personal que ingresa a la entidad.	Número de reportes elaborados	Un (01) Reporte del proceso de inducción	Reporte de la Oficina de Recursos Humanos que precise la incorporación de contenidos sobre ética e integridad pública en el proceso de inducción conforme lo establecido por la SIP; y en anexo el listado de participantes hasta la fecha de reporte.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos
19		Difundir al interior y exterior de la entidad material sobre los componentes del modelo de integridad.	Número de acciones de difusión realizadas	Catorce(14) actividades de difusión	1) correos electrónicos; 2) afiches; 3) planes de difusión de información de la entidad en el que se consideren contenidos sobre integridad; 4) contenidos de integridad en la intranet; 5) otros medios de difusión.	x	x	x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos y Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional; Involucrados: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
20		Gestionar la aprobación del Plan de Comunicación Interna incorporando acciones de difusión en materia de integridad.	Número de planes de Comunicación Interna elaborados.	Un (01) Plan de Comunicación Interna	Resolución que aprueba el Plan de Comunicación Interna		x			Responsable: Oficina de Recursos Humanos.
21	C7. CANAL DE DENUNCIAS	Realizar acciones de difusión y/o comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante.	Número de acciones de difusión realizadas	Seis (06) actividades de difusión interna y seis (06) actividades de difusión externa.	Informe simple que contenga las comunicaciones internas y externas: i) correos institucionales dirigidos a funcionarios y servidores (DI),	x	x	x	x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad Involucrados: Oficina de Recursos Humanos;

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
					ii) Fotografías de afiches en áreas de tránsito de la entidad (DI); iii) Intranet/captura de fondos de pantalla de equipos informáticos (DI); iv) Publicación en redes sociales de la entidad (DE); Publicación en página institucional (DE); v) Fotografías de afiches en lugares de atención al público (DE).					Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional;
22	C8. SUPERVISIÓN Y MONITOREO	Evaluar la capacidad operativa de la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces.	Número de reportes para evaluar la capacidad operativa	Un (01) reporte de evaluación de la capacidad operativa	Un (01) reporte de evaluación de la capacidad operativa.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad.
23		Realizar una encuesta de integridad pública	Número de informes elaborados	Un (01) informe sobre la encuesta realizada	Informe que adjunta las evidencias de la encuesta realizada, los resultados y recomendaciones				x	Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad.
24		Coordinar con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad Pública.	Cantidad de reuniones de coordinación efectuadas	Tres (03) reuniones de coordinación	Tres (03) actas de las reuniones sostenidas.		x	x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

n.º	Componente	Acción	Indicador	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable/ Involucrados
25	C9. ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD	Informar a las unidades de organización de la entidad sobre el Responsable de la Función de Integridad, quien está a cargo de brindar orientación y asistencia técnica de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.	Cantidad de comunicaciones internas sobre la orientación y asistencia	Cinco (05) comunicaciones	Cinco (05) comunicaciones formales: memorándum múltiple o correo electrónico.	x	x	x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
26		Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad.	Número de informes	Un (01) informe que detalle la relación de asesorías brindadas	Un (01) informe que detalle la relación de asesorías brindadas.			x		Responsable: Oficina de Recursos Humanos-Integridad
27		Monitorear el nivel de cumplimiento del Programa de Integridad.	Numero de informes y actas de reunión	Dos (2) informes presentados al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa y dos (02) actas de las reuniones sostenidas	Dos (2) informes presentados al titular de la entidad y a la máxima autoridad administrativa y dos (02) actas de las reuniones sostenidas.		x	x		Responsable: Gerencia General/ Oficial de Integridad.



10. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La elaboración del “Programa de Integridad del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 2025” es el resultado de un esfuerzo conjunto y participativo de las diferentes unidades de organización vinculadas a la implementación del Modelo de Integridad, bajo el liderazgo de la Alta Dirección.

11. PRESUPUESTO

Las acciones contenidas en el “Programa de Integridad del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa 2025” no requerirá recursos financieros adicionales.