



www.ugel01.gob.pe

Jr. Los Ángeles s/n
Urb. Jesús Poderoso, Pamplona Baja
San Juan de Miraflores
T: (01) 743-4555



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 01



www.ugel01.gob.pe

Jr. Los Ángeles s/n
Urb. Jesús Poderoso, Pamplona Baja
San Juan de Miraflores
T: (01) 743-4555



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 01

ÍNDICE

| | | |
|-------|---|----|
| I. | PRESENTACION..... | 3 |
| II. | MARCO CONCEPTUAL..... | 6 |
| III. | ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD..... | 8 |
| IV. | DIAGNÓSTICO..... | 9 |
| V. | OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD..... | 10 |
| VI. | ALCANCE..... | 10 |
| VII. | MECANISMO DE SEGUIMIENTO..... | 11 |
| VIII. | MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD..... | 11 |





PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 01

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL 01- 2025

I. PRESENTACION

1.1 DATOS Y CREACIÓN DE LA ENTIDAD

Mediante Decreto Supremo N° 021-2003-ED se declara en Emergencia el Sistema Educativo Nacional durante el Bienio 2003-2004, facultándose al Ministerio de Educación para que adopte, tanto las medidas inmediatas que resulten necesarias, así como para la elaboración de un “Programa Nacional de Emergencia Educativa 2004”.

La Ley General de Educación N° 28044 establece que la Educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad, por lo que su ejercicio es garantizado por el Estado a través del Sistema Educativo y las instancias de gestión educativa descentralizada constituidas por la Institución Educativa, la Unidad de Gestión Educativa Local, la Dirección Regional de Educación y el Ministerio de Educación.

El 19 de setiembre de 2003, se promulgó el Decreto Supremo N° 023-2003-ED, donde se dictan disposiciones de emergencia y reforma en aplicación de la Ley General de Educación, en la cual en su artículo 4 establece: “ADÉCUASE la actual Dirección de Educación Lima, cuyo ámbito corresponde a la provincia de Lima, dentro del marco de las disposiciones que rigen el proceso de descentralización y de la Ley General de Educación, redefiniendo su denominación como Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, Igualmente, sus Unidades de Servicios Educativos, bajo la denominación de Unidades de Gestión Educativa Local, facultándose al Ministerio de Educación a completar, en coordinación con el Gobierno Regional que ejerce la Municipalidad Metropolitana de Lima, el proceso de adecuación de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, hasta que se incorpore como órgano especializado de dicho Gobierno Regional”.

1.2 FINALIDAD INSTITUCIONAL

El Ministerio de Educación es el órgano rector de las políticas educativas nacionales y ejerce su rectoría a través de una coordinación y articulación intergubernamental con los gobiernos regionales y locales, propiciando mecanismos de diálogo y participación.

La Unidad de Gestión Educativa Local 01 tiene como finalidad institucional garantizar un servicio educativo de calidad, en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, promoviendo la formación integral y desarrollo de la identidad y autoestima del educando, que facilite su integración social con hábitos de aprendizaje permanente.



1.3 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 092-2017-PCM, mantiene como objetivo general *“Contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía”*; estableciéndose la necesidad de dotar al Estado Peruano y sus instituciones de mecanismos que garanticen la prevención y sanción de la corrupción, propiciando el mejoramiento continuo de dichas instituciones y corrigiendo aquellas fallas del sistema que potencialmente sean aprovechadas por la corrupción.

En ese marco, a fin de lograr tal objetivo, en el año 2018, mediante Decreto Supremo N.º 044-2018-PCM, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, el cual se constituye en un instrumento que establece las acciones priorizadas que las entidades del Estado deberán emprender para prevenir y combatir la corrupción, e impulsar la integridad pública, en el marco de la implementación de la referida Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

El Plan Nacional que se hizo referencia incluye la “Tabla N.º 11. Modelo de Integridad para las entidades del sector público”, cuyo propósito es facilitar a las entidades públicas la implementación de una estructura de prevención de la corrupción, y define tres (3) ejes fundamentales: (i) Capacidad preventiva del Estado, (ii) Identificación y gestión de riesgos y (iii) Capacidad sancionadora del Estado.

Adicionalmente, con la aprobación del Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM, se aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público, normativa que permite el fortalecimiento de una cultura de integridad mediante el desarrollo de los componentes del Modelo de Integridad.

En ese orden de ideas, la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 viene implementando diversas acciones destinadas a incrementar los niveles de transparencia en la gestión, promover valores en la función pública, y luchar frontalmente contra la corrupción; esfuerzos que considera deben seguir desplegándose, en este caso, a través de la implementación cabal del Modelo de Integridad y la determinación de acciones concretas, indicadores de medición, metas, medios de verificación e identificación de responsables, dentro de un instrumento de planificación el que se desarrollen tales acciones de manera efectiva para prevenir, detectar y sancionar la comisión de actos de corrupción, en el ámbito de las funciones y competencias de las diferentes áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local N°01.



1.4 BASE LEGAL

- 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 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 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 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 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 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”.

II. MARCO CONCEPTUAL

Para la implementación del Programa de Integridad de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01- 2025 deben considerarse las siguientes definiciones¹:

- **Buena práctica de integridad**
Es la acción implementada en una entidad pública para reducir o mitigar el riesgo de una práctica antiética o corrupta, que ha demostrado que funciona bien, es replicable y produce buenos resultados; y, por lo tanto, es recomendable compartir a otras entidades públicas.
- **Cultura de Integridad Pública**
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 corrupta.
- **Índice de Capacidad Preventiva de actos de Corrupción (ICP)**
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.
- **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,

¹

Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM: Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público

lineamientos, guías, herramientas y mecanismos necesarios para su implementación.

Adicionalmente, resulta pertinente traer a colación los componentes del Modelo de Integridad, ello de conformidad con el Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público:

| Componentes del Modelo de Integridad |
|--|
| Componente 1: Compromiso de la Alta Dirección |
| Evidencia el liderazgo del titular de la entidad y la máxima autoridad administrativa para el fortalecimiento de las condiciones que contribuyen a la implementación del Modelo de Integridad, lo que incluye sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente del Modelo; y, de manera general, el ejercicio de un liderazgo ético en la entidad pública. |
| Componente 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. |
| Componente 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. |
| Componente 4: Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas |
| 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 públicamente por sus acciones ante la ciudadanía y otras partes interesadas. |
| Componente 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. |
| Componente 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.

Componente 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.

Componente 8: Supervisión 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.

Componente 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.

III. ANTECEDENTES DEL ÓRGANO QUE EJERCE LA FUNCIÓN DE INTEGRIDAD

De conformidad con el numeral 6.1.3. del artículo VI de la Directiva establece que cuando la entidad no cuente con una Oficina de Integridad Institucional, la función de integridad recae en la máxima autoridad administrativa, quien puede delegar dichas funciones en: i) La unidad funcional o equipo de trabajo permanente conformado al interior de su despacho; o un servidor que forme parte de éste; o ii) La Oficina de Recursos Humanos; siendo que tales funciones están detalladas en el numeral 6.2 de dicha Directiva;

Que, asimismo, el numeral 7.1 de la Directiva señala que, 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;

Que, de igual manera, el numeral 7.3 y el sub numeral 7.3.4 de la Directiva señala que la función de integridad se incorpora, previo análisis de su organización o estructura, siendo que en las entidades que cuenten con Manual de Operaciones, 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;

Que, el artículo 36° del Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Lima Metropolitana aprobado con Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, establece que el Director de la UGEL es la máxima autoridad administrativa de la institución;

En esa línea, el Director de la UGEL N° 01, mediante Resolución Directoral N° 06578-2025-UGEL01 de fecha 20 de marzo de 2025, delega al Área de Recursos Humanos de la UGEL 01, las funciones en materia de Integridad, establecidas en el numeral 8.3.2 de la Directiva N°001-2024-PCM/SIP, y el titular de la referida Área ejercerá el rol de Oficial de Integridad.

IV. DIAGNÓSTICO

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, para medir los avances en la implementación del Modelo de Integridad de las entidades públicas, diseñó el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), herramienta que permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad en las entidades de la administración pública. Dicha evaluación se realiza con el objetivo de determinar el avance de los estándares de manera periódica y promover una implementación y evaluación progresiva del Modelo de Integridad.

La evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción es una herramienta que evalúa en una escala de valoración de 0 a 1; en donde 0 supone la ausencia de mecanismos estandarizados de prevención de la corrupción y 1 el cumplimiento total del Estándar, conforme a cinco (5) categorías:

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 |





PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa
Local N° 01

Fuente: Metodología de determinación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, aprobada por Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 005-2024-PCM/SIP.

La Secretaria de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Oficio N° D000186-2025-PCM-SIP de fecha 26 de febrero de 2025, comunicó al MINEDU que las UGEL deben ser incorporadas a la Red de Integridad del sector Educación para el proceso de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), correspondiente al año 2025.

Mediante Oficio Múltiple N° 00010-2025-MINEDU/SG-OTEPA de fecha 28 de febrero de 2025, comunicaron la participación de entidades de la Red de Integridad del Sector Educación en el proceso de evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, correspondiente al año 2025.

En ese sentido, mediante Resolución Directoral N° 06578-2025-UGEL01 de fecha 20 de marzo de 2025, la Máxima Autoridad Administrativa delega al Área de Recursos Humanos, las funciones en materia de Integridad y el titular de la referida Área ejercerá el rol de Oficial de Integridad.

En ese orden de ideas, la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 según el diagnóstico inicial realizado, es que ha determinado cuales son las acciones que debe contener en el Programa de Integridad de la Ugel 01 – Año 2025.

V. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Asegurar la correcta implementación del Modelo de Integridad con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 frente a la corrupción y promover una cultura de integridad institucional, en base a un instrumento de planificación, con acciones concretas y efectivas, que involucren a las diferentes áreas y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01.

La implementación de las acciones contenidas en el presente documento corresponde a áreas identificadas por cada caso, sin que ello limite de forma alguna la intervención de otras áreas que, según competencia, puedan coadyuvar en el proceso de implementación y/o reporte de cumplimiento de las citadas acciones.

VI. ALCANCE

El Programa de Integridad de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 de 2025 contiene acciones distribuidas en los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, descritos en el **Anexo N° 01** del presente documento, para ser desarrolladas en cuatro (4) trimestres hasta el 31 de diciembre de 2025, las cuales están establecidas en la matriz de acciones.



VII. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El seguimiento, monitoreo y evaluación, es el proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza información para establecer el cumplimiento de los objetivos, permitiendo planificar intervenciones para conseguir mejores resultados. Por tanto, estos mecanismos, deben permitir a la entidad obtener información basada en evidencias que sean veraces y útiles, por ser relevante para adoptar decisiones futuras.

En ese sentido, las acciones que se definen en el presente documento deben ser implementadas por las unidades orgánicas u áreas responsables. Así mismo, el seguimiento, monitoreo y evaluación está a cargo del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01.

Sin perjuicio, a lo señalado, se realizará el seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas en la Matriz de Acciones al término de cada trimestre para evitar el riesgo de no cumplimiento de las acciones por unidad o coordinación encargada de su implementación.

VIII. MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Las acciones a desarrollarse se detallan en la “Matriz de Acciones” de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01, que se encuentra en el **Anexo 01** del presente Programa de Integridad del año 2025, las acciones de integridad, seguimiento y monitoreo, el cual contiene: la acción a implementar por cada componente, el plazo y las unidades responsables por cada actividad, para el cumplimiento de lo planificado.

