



UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

Resolución Rectoral N.º 471-2026-UNASAM

Huaraz, 23 de junio de 2026



Vistos, el Informe N.º 017-2026-UNASAM-DRRH/D, de fecha 22 de junio de 2026, del director de la Dirección de Recursos Humanos de la UNASAM y el Oficio N.º 589-2026-UNASAM-DGA/D, de fecha 23 de junio de 2026, del director de la Dirección General de Administración de la UNASAM; sobre aprobación del PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, es una persona jurídica de derecho público interno, creada por Decreto Ley N.º 21856 del 24 de mayo de 1977; fija su domicilio fiscal en la avenida Centenario N.º 200, distrito de Independencia, provincia de Huaraz, departamento de Áncash. La UNASAM es una **comunidad académica integrada por docentes, estudiantes y graduados**, orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica, con proyección global en las carreras profesionales y programas que ofrece; asimismo, de conformidad a lo establecido en el artículo 18º de la Constitución Política del Perú, cada universidad es **autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico**. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes;

Que, el artículo 8º de la Ley N.º 30220 - Ley Universitaria, concordante con el artículo 11º del Estatuto de la UNASAM, sobre la autonomía universitaria, prescribe que: *"El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: 8.1 Normativo, 8.2 De gobierno, 8.3 Académico, 8.4 Administrativo, 8.5 Económico, (...)";*

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2026-PCM/SIP, aprueba la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP, Directiva para la Implementación del Modelo de Integridad en las Entidades del Sector Público, la cual tiene por objeto: *"Establecer directrices para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, conforme al Decreto Supremo N.º 148-2024-PCM, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta ante la corrupción en las entidades del sector público";* asimismo, la finalidad de la norma antes mencionada es: *"Asegurar el cumplimiento de normas, la incorporación de herramientas y la adopción de buenas prácticas para el fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades públicas";*

Que, como antecedente se tiene la Resolución Rectoral N.º 467-2026-UNASAM, de fecha 18 de junio de 2026, que resuelve entre otros: **Artículo 1.- DELEGAR** la Función de Integridad Institucional a la Dirección de Recursos Humanos de la UNASAM, conforme a lo dispuesto en la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.º 002-2026-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP - Directiva para la Implementación del Modelo de Integridad en las Entidades del Sector Público. y **Artículo 4.- DELEGAR**, como Oficial de Integridad de la UNASAM, al director de la Dirección de Recursos Humanos de la UNASAM, quien será responsable de cumplir con las funciones establecidas en la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP, Directiva para la Implementación del Modelo de Integridad en las Entidades del Sector Público;

Que, en merito a lo mencionado en el considerando anterior, mediante Informe N.º 017-2026-UNASAM-DRRH/D, de fecha 22 de junio de 2026, el director de la Dirección de Recursos Humanos de la UNASAM, remite el PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026 para que sea aprobado mediante acto resolutivo conforme a lo dispuesto en la Directiva N.º 001-2026-PCM/SIP - Directiva para la Implementación del Modelo de Integridad en las Entidades del Sector Público;

Que, en ese sentido, cabe precisar que el PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026, consta de quince (15) folios y seis (VI) numerales, el mismo que tiene como **OBJETIVO**: Implementar de manera planificada y progresiva las acciones destinadas a fortalecer





UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

Resolución Rectoral N.º 471-2026-UNASAM

Huaraz, 23 de junio de 2026



la integridad pública institucional, gestionar los riesgos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva y responder eficazmente la entidad frente a la corrupción y otras prácticas contrarias a la ética, involucrando a todas la unidades de la organización;

Que, a ello, mediante Oficio N.º 589-2026-UNASAM-DGA/D, de fecha 23 de junio de 2026, el director de la Dirección General de Administración de la UNASAM, solicita la aprobación mediante acto resolutivo del PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026, asimismo, que la Dirección de Imagen Institucional y Comunicación de la UNASAM realice la difusión y publicación del mencionado programa;

Que, por los considerandos expuestos y en mérito al artículo 126º del Estatuto de la UNASAM, que establece: "El Rector es el personero y representante legal de la UNASAM. Tiene a su cargo y a dedicación exclusiva, la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la Ley Universitaria N.º 30220 y del Estatuto de la UNASAM (...)", así como, en virtud al literal 128.c del artículo 128º del Estatuto de la UNASAM, que prescribe como una de las atribuciones del Rector: "Dirigir la actividad académica de la UNASAM y su gestión administrativa, económica y financiera"; con Hoja de Trámite Documentario N.º 2449, de fecha 23 de junio de 2026, el señor rector de la UNASAM, dispone la emisión de la Resolución correspondiente;

De conformidad con lo establecido en la Ley N.º 30220, Ley Universitaria y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 128º del Estatuto de la UNASAM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR, el PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026, que consta de (15) folios y seis (VI) numerales, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- DISPONER que la Dirección de Imagen Institucional y Comunicación de la UNASAM, realice la publicación y difusión del programa aprobado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 3º.- DISPONER a los órganos competentes de la UNASAM, el estricto cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mag. YOSSELYN ANGÉLICA FLORES MONTALVO
SECRETARIA GENERAL



HERACLEIO FERNANDO CASTILLO PICON
RECTOR

Distribuc.: UTDAC-R-DGA-DRH-Intr.
C.c.: Archivo.
RESA/EPR.



Universidad Nacional
Santiago Antúnez de Mayolo
"Del esfuerzo de sus hijos depende el progreso de los pueblos"

PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026

Dirección General de Administración

Dirección de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO
ANTUNEZ DE MAYOLO





PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO

ÍNDICE

DENOMINACIÓN	N° Pág.
I. PRESENTACIÓN	3
II. OBJETIVO	9
III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA	9
IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	9
V. MATRIZ DE ACCIONES	11
VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	15





PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

I. PRESENTACIÓN

DENOMINACIÓN OFICIAL DE LA ENTIDAD:

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

NORMATIVA DE CREACIÓN Y MODIFICACIONES RELEVANTES.

Después de más de un siglo de lucha del pueblo ancashino, hace 47 años, el presidente de la República, General de División Francisco Morales Bermúdez Cerruti, en la fecha del 24 de mayo de 1977, promulgó el Decreto Ley N°21856, que resolvió crear la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", con sede central en el Distrito de Independencia, la Provincia de Huaraz, Departamento de Ancash, cuyas actividades académicas serán determinadas en función de las necesidades del desarrollo regional;

Con la promulgación de la Ley Universitaria 23733 en diciembre de 1983, dispone en su cuarto artículo la autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República. El 22 de agosto de 1978, se iniciaron las labores académicas, atendiendo a 150 estudiantes. Durante los tres primeros años, la universidad contó con cinco programas académicos: Ingeniería de Minas, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Civil, Ingeniería de Industrias Alimentarias e Ingeniería del Medio Ambiente. Y el Estatuto de la Unasam en agosto de 1984, cada uno de los programas académicos se convirtieron en facultades, adoptando las siguientes denominaciones: Facultad de Minas, Geología y Metalurgia, Facultad de Ciencias Agrícolas, Facultad de Ingeniería Civil, Facultad de Ingeniería de Industrias Alimentarias y Facultad de Ingeniería Ambiental.

Además, el Estatuto contempló la creación futura de las facultades de Ciencias Médicas, Letras, Ciencias Económicas y Administrativas. En 1985, se creó la Facultad de Letras con la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, y en 1991 se creó la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Ese mismo año, la Facultad de Ciencias Agrícolas, actualmente Facultad de Ciencias Agrarias, abrió las puertas de la Escuela de Agronomía, y se autorizó el funcionamiento de la Escuela de Enfermería en la Facultad de Ciencias Médicas.

Dos años después, se creó la Facultad de Educación y se aprobó la creación de las Escuelas de Formación Profesional de Periodismo dentro de la Facultad de Educación y la de Obstetricia dentro de Ciencias Médicas. En enero de 1994, se creó la Escuela de Formación Profesional de Ingeniería Sanitaria dentro de la Facultad de Ciencias del Ambiente, y se hizo lo propio con la Escuela de Turismo, inscrita en ese entonces en la Facultad de Educación y actualmente en la Facultad de Administración y Turismo.

En 1995, se autorizó la implementación para el funcionamiento de las cuatro escuelas de formación profesional en la ciudad de Barranca: Agronomía, Contabilidad, Enfermería e Ingeniería de Industrias Alimentarias, y se autorizó el funcionamiento de la Escuela de Ingeniería y la de Obstetricia. Ante la necesidad de capacitar a sus egresados y a los de otras universidades, se creó la Escuela de Posgrado en 1997.





En 2019, la Unasam logró su licenciamiento por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), y en 2022, logró acreditar internacionalmente el programa académico de Ingeniería Ambiental. A la actualidad, ya cuenta con cinco programas académicos acreditados: Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería de Minas, Ingeniería Civil e Ingeniería Agrícola, lo que evidencia la firme política institucional de mejora continua y excelencia implementada por la gestión rectoral.

La UNASAM es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia que brinda una formación humanista, científica y tecnológica. Contribuye al desarrollo sostenible con una clara conciencia y conocimiento de nuestra realidad multicultural a nivel departamental y nacional. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados.

En la actualidad, la Unasam cuenta con aproximadamente 9 mil estudiantes, 12 facultades, 26 carreras profesionales, con más de 473 docentes y 382 trabajadores administrativos, quienes día a día luchan por el desarrollo de la universidad que tanto esfuerzo le ha costado a este pueblo.

FINALIDAD INSTITUCIONAL Y PRINCIPALES FUNCIONES.

La finalidad institucional de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo es brindar formación profesional con valores éticos, generar conocimiento científico y tecnológico, y contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del país con responsabilidad social.

Entre sus principales funciones establecidas en el estatuto¹, las siguientes:

- a) Formación profesional
- b) Investigación
- c) Extensión cultural y proyección social
- d) Educación continua
- e) Responsabilidad social universitaria y
- f) Las demás que señala la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria, el Estatuto de la UNASAM y las normas conexas

DEFINICIONES OPERATIVAS

1. **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.
2. **Enfoque de Integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades para prevenir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, aplicando estrategias integrales de intervención.



¹ Aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria – Rector N°017-2025-UNASAM con fecha 23 de diciembre de 2025

3. **Modelo de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en una estructura de trabajo para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones incluyen el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas; así como la implementación de directrices y herramientas.
4. **Capacidad Preventiva:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar el impacto efectivo de las medidas destinadas a evitar o reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
5. **Capacidad de respuesta:** Es el atributo que desarrollan las entidades públicas al acreditar la adopción de medidas frente a la ocurrencia de una práctica antiética o corrupta, con la finalidad de reparar el daño ocasionado, mitigar sus consecuencias y evitar su impunidad.
6. **Función de Integridad:** Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
7. **Cultura de Integridad:** 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 privilegiar 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. La visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.
8. **Oficial de Integridad:** Es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación establecidas en la presente directiva. En aquellas entidades, donde no se haya incorporado la función de integridad, se entiende que el Oficial de Integridad es la máxima autoridad administrativa.
9. **Servidor civil:** Para efectos de la presente directiva, se entiende por servidor civil al funcionario público, directivo público, servidor civil de carreras y servidor de actividades complementarias conforme al artículo 2 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
10. **Estructura Orgánica:** Estructura en la que se agrupan las competencias y funciones de la entidad en unidades de orgánicas y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos. Se desarrolla en el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad y se representa en el organigrama.
11. **Estructura Funcional:** Estructura que agrupa las funciones de una entidad sin personería jurídica en unidades funcionales y establece las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para el logro de sus objetivos. Se desarrolla en el Manual de Operaciones de la entidad y se representa en el organigrama.



DEFINICIONES DE LOS COMPONENTES DEL MODELO DE INTEGRIDAD

- **Compromiso de Alta Dirección:** Este componente busca asegurar las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Para ello se busca el fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad institucional y la incorporación del enfoque de integridad pública en los documentos de gestión y planeamiento
- **Gestión de Riesgos que afectan la Integridad:** Este componente busca lograr en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones el desarrollo de procesos de Identificación, evaluación y mitigación de los espacios vulnerables de riesgos relacionados con corrupción y mala administración.
- **Políticas de Integridad:** Este componente busca establecer estándares de cumplimiento y responsabilidad, como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción, así mismo el código de ética detalla los valores, principios y normas que rigen el comportamiento de los servidores públicos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ancash.
- **Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas:** Este componente busca la transparencia y la apertura de información son esenciales para generar confianza, como parte de la estrategia de integridad y lucha contra la corrupción.
- **Control Interno, Externo y Auditoria:** Este componente busca asegurar la implementación del sistema de control interno, así mismo busca coadyuvar que los órganos y las unidades orgánicas auditadas a determinado servicio de control, actúen con diligencia cautelando la atención completa y oportuna de las solicitudes de información y documentación que les sean requeridos, a su vez son procesos de revisión periódica para supervisar el cumplimiento de las normativas aplicables.
- **Comunicación y Capacitación:** El componente busca fortalecer el desempeño ético de los servidores públicos a través de realizar talleres y cursos para los servidores sobre integridad, ética y prevención de corrupción. Priorizar la implementación de mecanismos de inducción sobre integridad a los nuevos servidores, a incorporación de actividades de desarrollo de capacidades sobre integridad en el Plan de Desarrollo de Personas y el Desarrollo de actividades de difusión sobre las acciones contenidas en las "Políticas de Integridad" dirigidas a las partes interesadas.
- **Canales de Denuncia:** Este componente busca asegurar la el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1327 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, asegurando para ello la debida gestión y seguimiento de las denuncias de corrupción recibidas en la entidad, así como el otorgamiento de mecanismos de protección al denunciante. Establecer sistemas seguros y confidenciales para recibir denuncias de posibles irregularidades.
- **Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad:** Este componente busca la evaluación anual de los componentes del modelo de integridad, así como de la operatividad de la Unidad que ejerce la función de integridad. generar información útil para la toma de decisiones sobre el desarrollo del modelo de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, de manera obligatoria y permanente, generando con ello elementos de aprendizaje para fortalecer el estándar de





integridad en las entidades públicas y con ello reforzar la capacidad preventiva de las entidades frente a la corrupción.

- **Encargado del Modelo de Integridad:** Este componente busca que el órgano que ejerce la función de integridad asuma el rol de articulación de los componentes que conforman el modelo de integridad. Acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas en el adecuado y oportuno cumplimiento de las herramientas, mecanismos y disposiciones normativas del Estándar de Integridad.

NIVEL DE GOBIERNO Y SECTOR AL QUE PERTENECE.

La Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM) es una institución pública de educación superior que se integra en la estructura del Estado peruano bajo las siguientes definiciones:

- **Nivel de Gobierno:** Gobierno Nacional, constituyéndose técnicamente como un Pliego Presupuestal independiente (específicamente el **Pliego 532:** Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo) dentro del Presupuesto General de la República.
- **Sector:** Sector Educación, bajo la conducción del Ministerio de Educación (MINEDU), aunque goza de autonomía académica, económica, normativa y administrativa según lo establece la Ley Universitaria N°30220.
- **Órgano Rector Supervisor:** Es de mencionar que, la UNASAM es supervisada técnicamente por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la cual verifica el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad educativa



MARCO NORMATIVO APLICABLE A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE INTEGRIDAD, INCLUYENDO DIRECTIVAS, LINEAMIENTOS Y DISPOSICIONES QUE ORIENTAN SU DESARROLLO.

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su reglamento.
- Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, su Reglamento y su Texto Único Ordenado.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y su Reglamento.
- Ley N° 28716, Ley de Control de las entidades del Estado.
- Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y su reglamento.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Decreto legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe y su reglamento.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 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 de la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos
- Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público



- Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas.
- Ley N.° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción.
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018 – 2021.
- Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 120-2019-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública.
- Decreto Supremo N° 185-2021-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma de Debita Diligencia del sector público.
- Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 082-2023-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público.
- Decreto Supremo N° 148-2024-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.
- Decreto Supremo N° 009-2025-EF, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 32069, Ley General de Contrataciones Públicas
- Decreto Legislativo N.° 1327, Decreto Legislativo que establece las medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N.° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N.° 018-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1326, que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado.
- Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N.° 002-2020-JUS, Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1327 que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.
- Decreto Supremo N.° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.
- Decreto Supremo N.° 185-2021-PCM, Decreto Supremo que crea la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público.
- Decreto Supremo N.° 007-2024-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Resolución de Contraloría N.° 162-2021-CG, que aprueba el Reglamento para implementar la Ley N.° 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 cargo públicos.

- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N.° 002-2026-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP, Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas.

II. OBJETIVO

El objetivo principal del programa de integridad es Implementar de manera planificada y progresiva las acciones destinadas a fortalecer la integridad pública institucional, gestionar los riesgos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos, a efectos de fortalecer la capacidad preventiva y responder eficazmente la entidad frente a la corrupción y otras prácticas contrarias a la ética, involucrando a todas las unidades de organización.

III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

Las acciones contempladas en el Programa de Integridad de la UNASAM para el año 2026 constituyen el eje estratégico para fortalecer la ética institucional y prevenir la corrupción mediante un cronograma de cumplimiento obligatorio que se extiende de año fiscal 2026, bajo la responsabilidad compartida de todas las unidades orgánicas involucradas, las cuales deben implementar mecanismos de transparencia, gestión de riesgos y canales de denuncia conforme a los estándares de integridad pública exigidos por el Estado peruano, asegurando que cada oficina y facultad aplique las medidas preventivas diseñadas para ese periodo anual con el fin de consolidar una cultura de honestidad y eficiencia en el servicio educativo y administrativo.

El Programa de Integridad 2026 de la UNASAM tiene vigencia al año fiscal 2026, siendo de cumplimiento obligatorio para todas sus unidades orgánicas con el fin de implementar medidas preventivas, éticas y de transparencia institucional durante dicho periodo.



IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

En el periodo 2025 se aprobó la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1, la misma que se aplicara, a fin de permitirnos obtener información de las condiciones básicas necesarias para iniciar con el proceso de implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, y medir los avances de la Implementación del Modelo de Integridad.

En ese contexto, se ha considerado los avances del año 2026, se Llevó a cabo el autodiagnóstico sobre el cumplimiento del Estándar de Integridad - Etapa N° 1; para ello, se aplicó una lista de cotejo, evidenciando lo siguiente:

➤ COMPONENTE N° 1 – COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

- ✓ La UNASAM, no incorporó la función de integridad institucional
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH), se encuentra en proceso de elaboración del programa de Integridad para la evaluación del año fiscal 2026.

➤ **COMPONENTE N° 2 – GESTIÓN DE RIESGO**

- ✓ La UNASAM a través de la máxima autoridad administrativa no ha asignado los roles correspondientes (Rol conductor y técnico) a las unidades de organización responsable del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública según la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, aprobada por la Secretaría de Integridad Pública, mediante Resolución N° 001-2023-PCM/SIP.
- ✓ La UNASAM no ha desarrollado capacitaciones dirigidas al rol conductor y técnico sobre el proceso de gestión de riesgo que afecten la Integridad en el marco de la Guía para la Gestión de Riesgos que afectan la Integridad Pública, aprobada por la Secretaría de Integridad Pública, mediante Resolución N° 001-2023-PCM/SIP.

➤ **COMPONENTE N° 3 – POLÍTICAS DE INTEGRIDAD**

- ✓ La UNASAM ha implementado la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público, y con ella la asignación de los usuarios al Dirección General de Administración, Dirección de Abastecimientos y la Dirección de Recursos Humanos.
- ✓ La UNASAM, ha implementado el Reglamento de Código de Comportamiento Ético y Política de Conflicto de Interés, aprobada mediante Resolución Consejo Universitario – Rector N° 428-2023-UNASAM.
- ✓ La UNASAM, no ha implementado el Código de Ética.
- ✓ La UNASAM no ha incorporado mecanismos que aseguren la transparencia e integridad en los procesos de contratación del personal.



COMPONENTE N° 4 – TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

- ✓ La UNASAM, cuenta con la plataforma de Unasamvisitas.
- ✓ La UNASAM, no ha implementado la Plataforma de Registro de Visitas en Línea y Agendas Oficiales.
- ✓ La UNASAM cuenta con el Portal de Transparencia Estándar (PET) y un canal virtual para la recepción de Solicitudes de acceso a la Información Pública, asignando como responsable del Portal de Transparencia y al responsable de Acceso a la Información.
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH), se encuentra en proceso de coordinación con el responsable de atención de la solicitud de acceso a la información pública a fin de obtener un porcentaje de atención oportuno en el plazo legal.

➤ **COMPONENTE N° 5 – CONTROLES INTERNOS, EXTERNOS Y AUDITORIA.**

- ✓ La UNASAM está coordinando con el responsable del Sistema de Control Interno (SCI) para la presentación de los entregables.

➤ **COMPONENTE N° 6 - COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH) en el periodo 2026, tiene previsto desarrollar dos (2) actividad de capacitaciones en materia de Ética, Integridad, proyectando en cada una de las actividades como mínimo el 10%, de los servidores de la entidad. La capacitación se desarrollará por las entidades correspondientes como la Contraloría General de la República, y entre otros, sea de manera virtual y/o presencial.



- ✓ La UNASAM, a través de la Unidad Funcional de Integridad no ha realizado acciones de difusión interna o externa orientada a generar una cultura de integridad.

➤ **COMPONENTE N° 7 – CANAL DE DENUNCIAS**

- ✓ La UNASAM, ha implementado la Directiva para la Formulación y Atención de Denuncias por Supuestos Actos de Corrupción, aprobada mediante Resolución Rectoral N°279-202-UNASAM.
- ✓ La UNASAM no ha implementado la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.

➤ **COMPONENTE N° 8 – SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD.**

- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH), se encuentra en proceso evaluación respecto a la mejora en la forma de implementación de la función de integridad, el mismo que será propuesto al Rectorado para su evaluación.

➤ **COMPONENTE N° 9 – ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD**

- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH), no ha programado reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos (DRH), no comunico a 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.



V. **MATRIZ DE ACCIONES**

ACCIONES PROGRAMADAS								
COMPONENTE	ACCIÓN	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRE				RESPONSABLE
				I	II	III	IV	
C1. Compromiso de la Alta Dirección	Suscribir el "Compromiso de Integridad Institucional".	1	Documento firmado por el titular de la entidad. Difusión interna y externa (Publicación en la página web y documento circular).		X			• Responsable: Máxima Autoridad Administrativa. • Involucrados: Secretaria General y Dirección de Imagen Institucional y Comunicación. Dirección de Recursos Humanos
	Elaborar y Aprobar el Programa de Integridad.	1	Proyecto de programa de Integridad y documento resolutivo de aprobación.		X			• Responsable: Oficial de integridad y • Involucrados: Rectorado Dirección de Asesoría Jurídica Secretaria General

ACCIONES PROGRAMADAS								
COMPONENTE	ACCIÓN	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRE				RESPONSABLE
				I	II	III	IV	
C2. Gestión de Riesgo	Realizar la asignación de roles conductor y técnico para la gestión de riesgos que afecten la integridad pública.	1	Documento de designación a las unidades orgánicas sobre los roles. Comunicación formal a los designados (resolución o documento interno).			X		Responsable: Oficial de Integridad. Involucrados: Rectorado Secretaría General Dirección de Recursos Humanos Unidades de organización que ejercen los Roles.
	Desarrollar capacitaciones sobre gestión de riesgo a los servidores que ejercen los roles de conductor, técnico y consultivo.	2	Documento que sustente la ejecución y desarrollo de las capacitaciones, y lista de asistencia que sustenta la participación de los que ejercen los Roles.			X		Responsable: Oficial de Integridad Involucrados: Dirección General de Administración Dirección de Recursos Humanos Unidades de Organización que ejercen los Roles.
C3. Políticas de Integridad	Seguimiento al uso de la Plataforma de Debida diligencia	2	Informe o/y oficios			X		Responsable: Oficial de Integridad. Involucrados: Dirección General de Administración Dirección de Recursos Humanos. Dirección de Abastecimiento.
	Implementar mecanismos en los documentos normativos internos que regulan el proceso de contratación del personal, y Código de Ética.	1	Directiva o Reglamento		X	X		Responsable: Oficial de Integridad Involucrados: Dirección de Recursos Humanos
C4. Transparencia, Datos Abiertos y rendición de Cuentas	Seguimiento a la correcta implementación y uso del registro de Visitas en Línea, y el módulo de Agentes Oficiales	1	Documento que sustente que los registros se encuentren actualizados.			X	X	Responsable: Oficial de Integridad Involucrados: Dirección General de Administración Supervisor de vigilancia.



ACCIONES PROGRAMADAS								
COMPONENTE	ACCIÓN	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRE				RESPONSABLE
				I	II	III	IV	
 C5. Control Interno, Externo y Auditoria								
	Seguimiento a la atención de solicitudes de acceso a la información pública	2	Informes mensuales 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	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Responsable del Portal de Transparencia y Responsable del Acceso a la Información. (Responsable de la atención de solicitudes de acceso a la Información).
	Seguimiento a la presentación de los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno	1	Constancia de presentación de los entregables correspondiente al año evaluado.			X		• Responsable: Designación o delegación. • Involucrados: Unidad Orgánica responsable de la implementación del sistema de control Interno.
C6. Comunicación de capacitación	Realizar capacitaciones en temas vinculadas con la Implementación de la Función de Integridad, ética o tema vinculada para todos los servidores de la UNASAM.	2	Documento emitido por la Unidad de Recursos, Lista de participantes			X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Dirección General de Administración Dirección de Recursos Humanos Dirección de Imagen Institucional y Comunicación.
	Realizar la difusión interna (2) y externa (2) orientada a generar cultura de integridad	4	Documento acredita la difusión interna y externa mediante los canales de comunicación (Correos electrónico, flyer, afiches, notas de			X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Dirección de Recursos Humanos



ACCIONES PROGRAMADAS								
COMPONENTE	ACCIÓN	META	MEDIO DE VERIFICACIÓN	TRIMESTRE				RESPONSABLE
				I	II	III	IV	
			prensa, página web, redes, etc)					
C7. Canal de Denuncias	Solicitar a la Oficina de Tecnología de la información la creación y publicación del enlace de acceso a la Plataforma Digital Única de Denuncias Ciudadanas en el Portal Web Institucional (Gob.pe)	1	Documentos que sustentan la creación del enlace y la verificación en el en el Portal Web Institucional (Gob.pe)			X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Dirección de Sistemas y Tecnologías de la Información.
C8. Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Elaboración de documento que contenga mejora en la forma de incorporación de la función de integridad	1	Informe			X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Rectorado. Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica.
 C9. Encargado del Modelo de Integridad	Realiza reuniones de coordinación con las unidades de organización sobre la adopción de acciones y avances, en la Implementación del Modelo de Integridad.	3	Informe			X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Todas las unidades involucradas en el cumplimiento.
	Comunicar a las distintas unidades de organización de la entidad de forma expresa que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto a las actividades de Implementación del Modelo de Integridad,	4	Informe		X	X	X	• Responsable: Oficial de Integridad • Involucrados: Todas las unidades involucradas en el cumplimiento.

Fuente: Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N°1: Inicial (24.02.2025)



VI. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del Programa de Integridad está a cargo de Recursos Humanos, como responsable de la función de integridad, la cual verifica el cumplimiento de las metas a través de informes trimestrales, solicitando a cada área responsable las evidencias demuestren que han cumplido con las actividades establecidas en la Matriz de Actividades del presente Programa de Integridad, la misma que deberá ser presentada a la Máxima Autoridad Administrativa, para asegurar la toma de decisiones oportuna y la mejora continua del modelo en la entidad.

