



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TACNA
LEY N° 27867, 27902 Y 28013

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 000751

Tacna, 30 MAR 2026

VISTOS: El INFORME N° 580-2026-ORRHH-DRET/GOB.REG.TACNA de fecha 30 de marzo del 2026, de la Oficina de Recursos Humanos y; el INFORME N° 027-2026-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG.TACNA de fecha 30 de marzo del 2026, de la Unidad Funcional de Integridad Institucional – DRE TACNA y;

CONSIDERANDO:

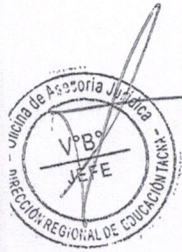
Que, Mediante Resolución Directoral Regional N° 01205-20256, de fecha 06 de mayo de 2025, se aprobó el Programa de Integridad Institucional de la DRET para el periodo 2025. En la cual se desarrolla las dieciséis (16) acciones, de los cuales se logra concretizar de manera modera.

Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP, la Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprueba la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP "Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público". Esta directiva establece las directrices para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades públicas, conforme al Decreto Supremo N° 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.;

Que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 7.1 y 7.1.2 de la DIRECTIVA N° 001-2026-PCM/SIP, se establece la Tarea 2: "Elaborar el Programa de Integridad Finalidad": Orientada a la mejora continua en el desarrollo de una cultura de integridad institucional a través de la planificación anual de acciones para implementar el Modelo de Integridad.

Que, en el marco de la lucha contra la corrupción, la implementación del Modelo de Integridad es obligatoria en todas las entidades públicas comprendidas en la presente norma, sin perjuicio de la evaluación que efectúe la Secretaría de Integridad Pública, conforme se establece en el Artículo 7° del DECRETO SUPREMO N° 148-2024-PCM.

Con la RESOLUCION DE SECRETARIA DE INTEGRIDAD PUBLICA N° 002-2025-PCM/SIP, Artículo 1. Aprobación de la actualización de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial. Aprobar la versión 2 de la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial" y la "Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 2: Institucionalización" versión 02, para la medición de la implementación del

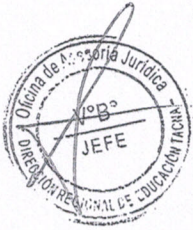




GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TACNA
LEY N° 27867, 27902 Y 28013

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Artículo 2.- ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos como responsable del cumplimiento de la función de Integridad, la supervisión y cumplimiento del Programa de Integridad, por parte de las unidades funcionales de la DRET.



Artículo 3.- NOTIFÍQUESE la presente resolución a la Unidad Funcional de Integridad Institucional y la Unidad Funcional de Tecnologías de la información y demás instancias administrativas correspondientes de la Dirección Regional de Educación de Tacna.

Artículo 4.- DISPONER la publicación de la presente resolución en la sede digital y/o Portal Institucional de la Dirección Regional de Educación de Tacna y siendo responsable de dicha acción la Unidad Funcional de Tecnologías de la Información.

Regístrese y comuníquese.



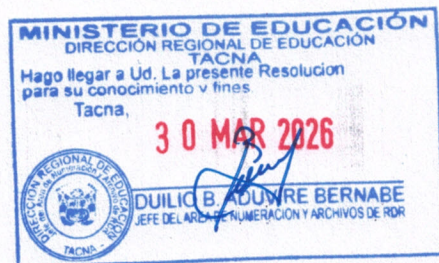
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

ORIGINAL FIRMADO

PROF. YURI ALFREDO MEJIA TANG

DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACION
TACNA

Archivo
YAMT/D.DRET
CLTA/J -ORRHH





DRE
DIRECCIÓN
REGIONAL
DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

2026

Unidad Funcional de Integridad Institucional
Dirección Regional de Educación de Tacna





INDICE

1. PRESENTACION	3
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA	6
4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	7
5. MATRIZ DE ACCIONES	16
6. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	23
7. BASE LEGAL	24
8. SIGLAS Y DEFINICIONES	27



PRESENTACION

La Dirección Regional de Educación de Tacna (DRET) es una institución pública del Gobierno Regional de Tacna, así como la gestión de programas y proyectos del sector, administrando recursos públicos conforme a los principios de legalidad, transparencia, integridad y rendición de cuentas.

La DRET pertenece al Gobierno Regional de Tacna, bajo la rectoría del Ministerio de Educación (MINEDU). Esta adscripción determina su articulación con las políticas sectoriales y su interacción permanente con entidades públicas y actores del SISDEN, gestionando procesos administrativos y operativos complejos que requieren un adecuado enfoque preventivo frente a riesgos que puedan afectar la integridad institucional.

Finalmente, el Programa de Integridad de la DRET se sustenta en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada por el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM³, y en el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado por el Decreto Supremo N° 044-2018-PCM⁴.

De manera específica, se rige por el Decreto Supremo N° 148-2024-PCM⁵, que aprueba el Modelo de Integridad para las entidades de la Administración Pública, así como por las directivas y lineamientos emitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Secretaría de Integridad Pública. Asimismo, se articula con la normativa interna institucional en materia de ética pública, control interno, gestión de riesgos, transparencia, régimen disciplinario y procedimientos administrativos, lo que permite una implementación coherente, transversal y alineada a los sistemas administrativos del Estado.

Unidad Funcional de Integridad Institucional

Dirección Regional de Educación de Tacna

1 Disponible en: https://sistemas.ipd.gob.pe/secgral/Resoluciones/Archivo/normatividad-relacionada/2014/Ley_28036.pdf

2 Disponible en: https://sistemas.ipd.gob.pe/secgral/Transparencia/instrumentos_gestion/rof/DS_017-2004-PCM.pdf

3 Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/212009-092-2017-pcm>

4 Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/226971-044-2018-pcm>

5 Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/6332599-148-2024-pcm>



OBJETIVO

Implementar de manera planificada, progresiva, articulada y sostenible el Modelo de Integridad en la DRET, con la finalidad de fortalecer la cultura institucional de integridad, promover el comportamiento ético y responsable de los servidores civiles y funcionarios, consolidar mecanismos preventivos orientados a la identificación, evaluación y mitigación de riesgos de corrupción y de conductas contrarias a la ética pública, y asegurar el cumplimiento de los principios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas y orientación al valor público, contribuyendo así al fortalecimiento de la institucionalidad, a la mejora continua de la gestión pública deportiva y al incremento de la confianza de la ciudadanía en la administración del SISDEN.



ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

El Programa de Integridad del DRET es de aplicación obligatoria para todos los órganos, unidades orgánicas, dependencias y servidores civiles de la entidad, independientemente de su régimen laboral, modalidad de contratación o nivel jerárquico, incluyendo a los funcionarios, directivos públicos, personal de confianza, personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, así como cualquier otra modalidad contractual vigente. Asimismo, su alcance comprende a todas las unidades de organización que forman parte de la estructura orgánica, garantizando una implementación homogénea, articulada y coherente del Modelo de Integridad en todo el ámbito territorial y funcional de la entidad, siendo sus disposiciones de obligatorio cumplimiento.

El presente Programa tiene como período de vigencia el año fiscal 2026, iniciando su aplicación a partir de la fecha de su aprobación mediante el acto administrativo correspondiente y extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de las acciones de seguimiento, evaluación y actualización que resulten necesarias durante su ejecución, en función de los resultados obtenidos, las disposiciones emitidas por la Presidencia del Consejo de Ministros a través de la Secretaría de Integridad Pública y las necesidades institucionales identificadas, con la finalidad de asegurar su implementación efectiva y sostenible.



DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Mediante Resolución Directoral Regional N° 01205-2025⁶, de fecha 06 de mayo de 2025, se aprobó el Programa de Integridad Institucional de la DRET para el periodo 2025, el cual estableció dieciséis (16) acciones a desarrollar, sustentadas en las acciones permanentes a ejecutar sobre la evaluación del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP).

Dichas acciones, se encuentran enmarcadas en los nueve (9) componentes establecidos para la implementación del modelo de integridad⁷, los cuales son los siguientes:

Componente	Descripción
C1. 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.
C2. Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. 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.
C6. 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.

⁶ Disponible en: <https://www.educaciontacna.edu.pe/main/public/cdn/normatividad/pdf/RDR%20-%20001205.pdf>
⁷ De conformidad con el artículo 6 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCM

Componente	Descripción
C7. 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.
C8. 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.
C9. 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.

FUENTE: Decreto Supremo N° 148-2024-PCM

Dentro de dicho marco normativo, de conformidad con los principios establecidos para la implementación del modelo de integridad, específicamente los principios de cumplimiento⁸ y eficiencia⁹, y de acuerdo con lo establecido en el Anexo N° 2 Formato del “Programa de Integridad” de la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP, “Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público” aprobada por la Resolución de Secretaria de Integridad Pública N° 002-2026-PCM/SIP¹⁰, en la cual se recomienda que el diagnóstico situacional se puede realizar en base al Programa de Integridad aprobado en el año anterior, en el cual se analiza el cumplimiento de las acciones y metas (autodiagnóstico).

⁸ (...)

5.3. *Cumplimiento: La entidad pública cumple con el respeto de las normas establecidas en materia de integridad pública y, en general, aquellas referidas a la administración pública; propendiendo a evitar las situaciones de incumplimiento o transgresión de sus deberes y obligaciones.*

(...)

⁹ (...)

5.4. *Eficiencia: La entidad pública emplea adecuadamente y optimiza el uso de los recursos públicos en la implementación del Modelo de Integridad.*

(...)

¹⁰ Disponibles en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/7644478-002-2026-pcm-sip>

El estado situacional de las dieciséis (16) acciones propuestas en la matriz de acciones del Programa de Integridad de la DRET 2025, son las siguientes:

N°	Acción programada	Meta	Cumplimiento
1.	Supervisar la incorporación de la función de integridad.	Incorporación de la función de Integridad	Mediante DECRETO REGIONAL N° 004-2022-GR/GOB.REG. TACNA se aprueban el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación Tacna y la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en la que se incorpora la Unidad de Integridad.
2.	Elaborar un programa de integridad y gestionar su aprobación por la máxima autoridad administrativa.	Resolución Directoral que apruebe el Programa de Integridad	Se aprueba el Programa de Integridad de la Dirección Regional de Educación de Tacna mediante la Resolución Directoral Regional N° 001205-2025.
3.	Fortalecer las capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública.	Capacitación o charla de las unidades de organización sobre el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Se emitieron los Informes siguientes: <ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 031-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG.TACNA de fortalecimiento de las capacidades del personal de las unidades de organización que ejercen el rol conductor y técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública. Se ha emitido el MEMORANDO MULTIPLE N° 21-2025-ORRHH-DRET/GOB.REG.TACNA, de comunicación de la asistencia a todo el personal con rol técnico de cada unidad de organización involucrada en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública.
4.	Asignar el Rol de Conductor, Técnico y Consultivo a las unidades de organización responsables del proceso de identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública.	Asignación de 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	Se han emitido el INFORME N° 024-2025-UFII-ORRHH-DRET/ GOB.REG.TACNA para el procedimiento para a asignación a los servidores de las unidades orgánicas con rol conductor, técnico y consultivo. Se han emitido los memorandos de asignación de roles: <ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO N° 772-2025-UFII-ORRHH-DRET/GRT MEMORANDO N° 773-2025-UFII-ORRHH-DRET/GRT MEMORANDO N° 774-2025-UFII-ORRHH-DRET/GRT MEMORANDO N° 609-2025-UFII-ORRHH-DRET/GRT MEMORANDO MULTIPLE N° 28-2025-UFII-ORRHH-DRET/GRT
5.	Establecer mecanismos que aseguren la integridad en el proceso de contratación de personal.	Directiva aprobada	Mediante la Resolución Directoral Regional N° 002786-2026 se aprueba "Las pautas para la gestión del proceso de selección de personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de Tacna".



N°	Acción programada	Meta	Cumplimiento
6.	Publicar en la sección de Integridad de la página institucional, en las redes sociales y/o los espacios de atención al usuario los avances de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público.	02 publicaciones	Se han emitido los memorandos de designación de los responsables de la plataforma de debida diligencia de la DRET: <ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO N° 1001-2024-ORRHH-DRET/GRT MEMORANDUM N° 596-2024-OAD-DRET/GRT
7.	Implementación del Portal de Registro de Visitas en Línea.	Plataforma de visitas	La plataforma de visitas se encuentra en la página de la DRET: https://visitas.servicios.gob.pe/consultas/index.php?ruc_enti=20325722941
8.	Supervisar la implementación de un sistema en línea de solicitudes de acceso a la información pública.	Incorporación del Portal de Transparencia Estándar (PTE) y el canal virtual de Solicitudes de Acceso a la Información Pública	Se tiene implementado el Portal de Transparencia Estándar (PTE) y el canal virtual de Solicitudes de Acceso a la Información Pública.
9.	Supervisar periódicamente la atención de solicitudes de acceso a la información pública.	91% -100% de solicitudes de acceso atendidas.	Se emitió INFORME N° 031-2025-UFII-ORRHH-DRET /GOB.REG.TACNA de la supervisión periódica de atención de solicitudes de acceso a la información pública.
10.	Supervisar la presentación de los 06 entregables para la implementación del Sistema de Control Interno.	Cumplimiento con presentar todos los entregables.	Se emitió INFORME N° 052-2025-UFII-ORRHH-DRET /GOB.REG.TACNA de solicitud de remisión de los 6 entregables establecidos mediante la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG. Mediante el MEMORANDUM N° 612-2025-OAD-DRET/GRT remite los ENTREGABLES del periodo de octubre 2024 a agosto del 2025.
11.	Gestionar el desarrollo de actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado.	Realización de actividades de capacitación o charla	Se emitieron los oficios para la capacitación en materia de ética e integridad: <ul style="list-style-type: none"> OFICIO N° 4393-2025-UFII-ORRHH-DRET /GOB.REG.TACNA OFICIO MULTIPLE N° 121-2025-UFII-ORRHH-DRET /GOB.REG.TACNA



N°	Acción programada	Meta	Cumplimiento
12.	Ejecutar acciones de comunicación interna y externa sobre temas de integridad a través de medios virtuales o físicos.	Acciones de difusión interna y externa (02 actividades).	Se emitieron los Informes siguientes: <ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 33-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG. TACNA. INFORME N° 37-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG. TACNA. INFORME N° 40-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG. TACNA. INFORME N° 43-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG. TACNA.
13.	Implementar la Plataforma de denuncias y publicar el enlace de su acceso en la página web institucional.	Plataforma de denuncias	Se emitieron la documentación siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Resolución Directoral Regional N° 002565-2025, de designación de los servidores responsables del uso de la plataforma digital única de denuncias del ciudadano.
14.	Realizar propuestas a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad.	Mejora de la incorporación de la función de integridad comprende, además, información sobre los recursos (humanos, financieros, logísticos) y tareas de la UFI.	Se emitió el informe: <ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 43-2025-UFII-ORRHH-DRET/GOB.REG. TACNA, de propuesta de modificación del documento de gestión (MOP).
15.	Realizar reuniones de coordinación con los responsables designados para el seguimiento de la implementación del modelo de integridad.	01 reunión en el III trimestre. 02 reuniones en el IV trimestre.	Se realizó las reuniones, a través de Actas de reunión para la coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del modelo de integridad durante el año de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> Fecha: 10-06-2025 Fecha: 29-08-2025 Fecha: 25-09-2025
16.	Comunicar que la Oficina de Integridad es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del modelo de integridad.	02 comunicaciones.	Se realizó las comunicaciones con los documentos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO MULTIPLE N° 22-2025-ORRHH-DRET/GRT (30-06-2025) MEMORANDO MULTIPLE N° 31-2025-ORRHH-DRET/GRT (29-08-2025) MEMORANDO MULTIPLE N° 35-2025-ORRHH-DRET/GRT (23-09-2025)

FUENTE: En base al Programa de Integridad de la DRET 2025

Del análisis integral de las dieciséis (16) acciones programadas y ejecutadas conforme al cuadro de seguimiento, se advierte que la entidad presenta un regular nivel de cumplimiento formal y material de las actividades previstas en el marco del Programa de Integridad Institucional 2025. Se evidencian avances significativos, principalmente en la implementación de las plataformas digitales: De denuncias del ciudadano, de visitas y de debida diligencia, el desarrollo de capacitaciones, la

participación de la UFII en calidad de veedora en los procesos de selección de personal, la coordinación interinstitucional y el fortalecimiento progresivo de los mecanismos de integridad. Dichas acciones cuentan con respaldo documental, informes, actas, comunicaciones y registros administrativos, que permiten verificar su ejecución y adecuado seguimiento.

En particular, se constata el cumplimiento de acciones relevantes como el desarrollo de capacitaciones y charlas dirigidas a los servidores civiles (Acción N° 11), la participación como veedora en los procesos de selección de personal (Acción N° 5), la elaboración de informes de evaluación de la capacidad operativa y de mejora en la incorporación de la función de integridad (Acción N° 15), así como la realización de reuniones de coordinación con la Alta Dirección y las unidades de organización (Acción N° 16). Estos resultados reflejan una implementación activa del Modelo de Integridad, alineada con las disposiciones vigentes y con las guías emitidas por la Secretaría de Integridad Pública de la PCM.

No obstante, los avances descritos, el diagnóstico también permite identificar brechas concretas asociadas a actividades con cumplimiento parcial que requieren atención prioritaria en el ejercicio 2026. En ese sentido las acciones en observación son las siguientes: a) La Acción N° 1, referida a la incorporación de unidad de integridad, presenta un cumplimiento parcial, dado que, si bien se emitió el informe correspondiente, se ha identificado la necesidad de fortalecer la incorporación de la unidad de integridad como una unidad de la oficina de la máxima autoridad administrativa (no se ha tenido el respaldo de la unidad orgánica de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional – DRET). b) La Acción N° 12, vinculada a la Ejecutar acciones de comunicación interna y externa sobre temas de integridad a través de medios virtuales o físicos, evidencia avances iniciales; sin embargo, no se alcanzó plenamente la meta respecto a los plazos de las difusiones. c) La acción N° 14, de realización de propuestas a la máxima autoridad administrativa de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad, se avanzó en las coordinaciones documentales, sin embargo, no se ha tenido el respaldo de la unidad orgánica de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional – DRET, hecho que no permitió el cumplimiento de lo programado.

A partir de lo expuesto, para el periodo 2026 se identifican tres ámbitos de intervención: el cierre de brechas específicas de cumplimiento, la continuidad y sostenibilidad de acciones estratégicas, y la implementación de oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento del modelo.

En relación con el cierre de brechas, resulta necesario fortalecer el seguimiento permanente del cumplimiento de la atención oportuna de la incorporación de la unidad de integridad como una unidad de la oficina de la máxima autoridad administrativa (Acción N° 1). Asimismo, respecto de la Acción N° 12, se requiere optimizar las estrategias de difusión interna y externa dentro de los plazos previstos, conforme a lo establecido en la descripción de la pregunta N° 12; así como también, dar cumplimiento a la propuesta de mejora en la práctica de la “Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”, garantizando así el cumplimiento.

En cuanto a la continuidad y sostenibilidad, corresponde mantener actualizado las demás acciones como son las plataformas digitales; por otro lado, los entregables seguir con la supervisión o monitoreo y se mantengan actualizados. Del mismo modo, deberá sostenerse la realización de reuniones de coordinación con la Alta Dirección y las unidades orgánicas (Acción N° 15), como espacios de articulación y gobernanza del Modelo de Integridad.

En ese contexto, el diagnóstico permite identificar oportunidades de mejora directamente vinculadas a las brechas advertidas. En relación con la Acción N° 1, se considera pertinente implementar la incorporación de la unidad de integridad, que permita ser parte de la oficina de la máxima autoridad administrativa. Asimismo, respecto de la Acción N° 12, constituye una oportunidad de identificar retrasos recurrentes y adoptar medidas correctivas oportunas y las actividades de difusión interna y externa se realicen dentro de los plazos previstos y; finalmente, sobre realización de la propuesta a la máxima autoridad administrativa de mejora en la forma de incorporación de la función de integridad, se evidencie en adelante “el Compromiso de Integridad” firmado por la máxima administrativa, de tal forma se materialice dicha propuesta determinado en la pregunta 1 y 14 de la “Guía de evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial”. La adopción de estas medidas permitirá alinear la implementación institucional con los estándares de evaluación vigentes y fortalecer la sostenibilidad del Modelo de Integridad.

Desde un enfoque cuantitativo, de las dieciséis (16) acciones evaluadas, se advierte que 12 acciones (64%) presentan cumplimiento total, mientras que 4 acciones (36%) registran cumplimiento parcial. No se identifican acciones calificadas expresamente como no cumplidas; sin embargo, el cumplimiento parcial de dichas acciones estratégicas tiene un impacto relevante en la implementación del Modelo de Integridad, en tanto se encuentran directamente vinculadas a la incorporación de la unidad de integridad y las difusiones en la implementación del modelo de integridad, componentes esenciales del enfoque inicial del modelo.

En consecuencia, si bien el mediano porcentaje de cumplimiento evidencia un nivel de avance significativo en la implementación del Modelo de Integridad, el impacto de las brechas identificadas radica en la necesidad de cerrar los procesos incompletos y asegurar la continuidad efectiva de las acciones en curso, a fin de evitar riesgos de debilitamiento del sistema. Para el año 2026, el reto institucional se orienta a consolidar y sostener aquellas acciones con cumplimiento parcial o cuya continuidad ha sido prevista, garantizando el crecimiento exponencial del Modelo de Integridad Institucional, cuyas acciones específicas se detallan en la matriz consignada en el punto siguiente.

Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C1. Compromiso de la Alta Dirección	La unidad de organización encargada de ejercer la función de integridad, conforme a la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP, dispone de los recursos presupuestales necesarios para garantizar su operatividad	Disposición de los recursos presupuestales necesarios para garantizar su operatividad,	Plan Operativo Institucional – POI con presupuesto para la unidad de integridad.	X	X	X		Responsable/s: - UFII-ORRHH Involucrado/s: - Director DRET - UFP - OPPMI
	Incorporar las materias de integridad, ética y/o lucha contra la corrupción en el PEI y POI de la entidad.	Plan Operativo Institucional – POI con materias de integridad	Informe. Plan Operativo Institucional – POI con materias de integridad.	V	V			Responsable/s: - UFII-ORRHH Involucrado/s: - Director DRET - UFP - OPPMI
	Elaborar el Programa de Integridad 2026 de la DRET y gestionar su aprobación por el Titular de la Entidad	01 Programa de Integridad 2026 elaborado conforme a la estructura establecida y presentado para aprobación de la Máxima Autoridad Administrativa	Programa de Integridad 2026, y acto resolutivo de aprobación por parte de la Máxima Autoridad Administrativa.	X				Responsable/s: - UFII-ORRHH Involucrado/s: - Director DRET
	Gestionar la suscripción, publicación y difusión del "Compromiso de Integridad" del Director de la DRET.	01 Compromiso de Integridad suscrito, publicado en la sede digital y difundido interna y externamente.	Documento firmado, enlace web de publicación y evidencias de difusión interna y externa.	X				Responsable/s: - UFII-ORRHH - Director - DRET Involucrado/s: - OPPMI - OAJ - OAD



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C2. Gestión de riesgos que afectan la integridad pública.	Participar en reuniones de coordinación convocadas por la Red del Gobierno Regional de Tacna.	03 o más reuniones de coordinación sostenidas con la Red de Integridad del Gobierno Regional de Tacna.	Actas de reuniones de coordinación sostenidas con la Red de Integridad del Gobierno Regional de Tacna debidamente suscritas.	X	X	X	X	Responsable/s: - UFII Involucrado/s: - UFA -OAD - ORRHH
	Supervisar la incorporación de la función de integridad.	Incorporación de la función de Integridad	Manual de Operaciones modificado, que incorpore las funciones de Integridad Institucional.		X			Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Todas las Unidades Funcionales - DRET.
	Identificar los contextos de riesgo que podrían afectar la integridad pública en todos los procesos misionales y en todos los procesos de soporte requeridos para la entrega de sus productos.	Identificación de riesgo.	Riesgo identificado en los contratos de personal y en la gestión de recursos entregados a servidores de la entidad.		X			Responsable/s: - UFII Involucrado/s: - UFA -OAD - ORRHH
	Brindar asistencia técnica a todas las unidades de organización con rol técnico en el proceso de gestión de riesgos que afectan la integridad pública.	Asistencia técnica brindada al 100 % de las unidades de organización con rol técnico involucradas en la GRAIP.	Actas o informes de asistencia técnica que consignen fecha, modalidad (virtual o presencial), unidad que brinda la asistencia, temas tratados, unidad beneficiaria con rol técnico, número de servidores capacitados por unidad y firmas de los participantes emitido por la UFII.		X			Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Unidades de Organización con rol técnico.



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C3. Políticas de integridad	Brindar asesoramiento permanente a la Máxima Autoridad Administrativa para el registro y actualización de los sujetos obligados en el SIDJI, conforme a la Ley N° 31227.	12 informes mensuales emitidos sobre el registro y actualización de sujetos obligados al SIDJI (altas y bajas).	Informes mensuales de la UFII dirigidos a la Máxima Autoridad Administrativa de la DRET.	X	X	X	X	Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • UFA - OAD
	Utilizar la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público para la contratación de servidores y proveedores de servicios	Uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público por la ORRHH y la Unidad de Abastecimientos	Informe de la ORRHH y UFA del uso de la Plataforma de Debita Diligencia del Sector Público	X	X	X	X	Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • UFA - OAD
	Reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético de la función pública	Aprobar de directiva para reconocer la contribución de los servidores públicos en iniciativas y buenas prácticas que promuevan el desempeño ético en la función pública	Resolución Directoral de aprobación de directiva	X	X			Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • OAJ
	Implementar el Código de Conducta documento describe comportamientos esperados o situaciones específicas para los servidores de la entidad, alineados al Código de Ética de la Función Pública y los valores de la organización.	Aprobación del Código de Conducta	Acto resolutivo que aprueba Código de Conducta.	X	X			Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • OAJ



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	<p>Acreditar por parte de la Oficina de Recursos Humanos, el estado de adecuación de los instrumentos de gestión de recursos humanos (CAP Provisional o el CPE y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos.</p>	<p>Los instrumentos de gestión de recursos humanos alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento.</p>	<p>Acto resolutivo de aprobación del CAP y MCC alineados a la Ley N° 31419 y su Reglamento.</p>	X	X	X		<p>Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • OPPI</p>
	<p>Verificar y asegurar el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención de puertas giratorias establecidas en la Ley N° 31564 y su Reglamento, y elaborar el informe mensual correspondiente.</p>	<p>12 informes mensuales emitidos sobre la verificación del cumplimiento de: publicación y actualización de la lista de sujetos, inclusión de cláusulas contractuales, revisión aleatoria de al menos el 10 % de declaraciones juradas y publicación de ex funcionarios en la Plataforma de Debita Diligencia.</p>	<p>Informes mensuales de la UFII remitidos a la Máxima Autoridad Administrativa de la DRET.</p>		X	X	X	<p>Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • UFA</p>
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	<p>Hacer monitoreo trimestral para cumplimiento de atención y consolidar y analizar la atención de solicitudes de acceso a la información pública y elaborar el informe correspondiente.</p>	<p>04 informes trimestrales emitidos sobre el monitoreo del cumplimiento del PTE durante el año.</p>	<p>Informes trimestrales remitidos a la Máxima Autoridad Administrativa con copia al Funcionario Identificador de Ley de Transparencia y Acceso la Información Pública (FILTAIP)</p>	X	X	X	X	<p>Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • Director • FILTAIP</p>



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
	Monitorear mensualmente el Registro de Visitas en Línea (RVL) y el Registro de Agendas Oficiales (RAO) de la sede central y elaborar los informes correspondientes.	12 informes mensuales emitidos sobre el monitoreo del RVL y RAO de la sede central, asegurando su actualización permanente.	Informes mensuales remitidos a la máxima autoridad administrativa con copia a la unidad responsable del RVL y RAO, anexos Excel descargados de las plataformas oficiales (periodo octubre-septiembre), detalle de registros retroactivos y extemporáneos, número de observaciones registradas y evidencias de actualización.	X	X	X	X	Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Director - UGELS
	Actualizar el Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficial de la sede central de la entidad.	Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficiales de la DRET actualizada al 100%.	Archivo Excel descargado desde la página web del Registro de Visitas en Línea y del Registro de Agendas Oficiales, correspondiente al periodo de octubre del año anterior hasta septiembre del año evaluado.	X	X	X	X	Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Director



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C5. Controles y auditoría	Implementar las recomendaciones derivadas de Informes de Servicios de Control Posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría realizada en el marco de la Directiva N° 009-2023-CG/SESNC (según las evaluaciones realizadas por el OCI dispuestas por la CGR en forma bimensual). Presentar oportunamente las acciones preventivas o correctivas inmediatas respecto de las situaciones adversas identificadas y comunicadas en los informes resultantes del Control Simultáneo.	02 informes de Servicios de Control Posterior emitidos por el OCI, CGR y Sociedades de Auditoría.	Último informe bimensual emitido por el OCI, previo a la presentación del reporte ICP, que evidencia los avances en el cumplimiento de las recomendaciones de control posterior.	X	X	X		Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - OCI - OAD
		Presentar todas las acciones preventivas y/o correctivas en el plazo establecido.	Los documentos de envío de las acciones preventivas o correctivas adoptadas por la entidad sobre las situaciones adversas, al OCI de la Entidad o a la Máxima Autoridad Administrativa.	X	X	X		Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - OCI - OAD
C6. Comunicación y capacitación	Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas del año de evaluación, capacitaciones específicas sobre: a) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional. b) Género y corrupción.	Desarrollar las 02 capacitaciones específicas sobre: a) Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional. b) Género y corrupción.	Informes mensuales remitidos a la máxima autoridad administrativa con copia a la unidad responsable del desarrollo de las 02 capacitaciones específicas.	X	X	X		Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Todas las Unidades Orgánicas de la DRET.



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
	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.	El personal contratado con inducción con temas de ética e integridad.	Presentación de materiales utilizados para el desarrollo del proceso de inducción. Listado de servidores participantes.	X	X	X	X	Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • OAD • OPPMI
	Incorporar acciones de difusión en materia de integridad en el Plan de Comunicación Interna.	El Plan de Comunicación Interna debe efectuarse en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.	Acto resolutivo de aprobación del Plan de Comunicación Interna.	X	X	X		Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • UFRPII- DIRECCION • UFTI – OAD • Todas las Unidades Orgánicas de la DRET.
C7. Canal de denuncia	Planificar y ejecutar acciones de difusión y comunicación interna y externa sobre la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y las medidas de protección al denunciante.	06 acciones de difusión interna y 06 acciones de difusión externa realizadas sobre la Plataforma de Denuncias y medidas de protección al denunciante durante el periodo evaluado.	Imágenes y evidencias de difusiones internas (correos institucionales, intranet, afiches) y enlaces de publicaciones externas (web y redes institucionales).	X	X	X	X	Responsable/s: • UFII - ORRHH Involucrado/s: • UFRPII- DIRECCION • UFTI – OAD



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
	Implementar la directiva que regula la gestión de denuncias de corrupción y el otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	Directiva aprobada que regula la gestión de denuncias de corrupción y otorgamiento de medidas de protección al denunciante.	Acto resolutivo o documento similar (debidamente justificado) que aprueba la directiva.	X	X			Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - DIRECCION - OAJ
	Diseñar, aplicar y sistematizar la encuesta anual en materia de integridad pública en la entidad.	01 encuesta anual de integridad pública aplicada y reportada, con mínimo 10 preguntas y muestra conforme al tamaño de la entidad.	Informe emitido por la UFII, formulario de encuesta utilizado (físico o virtual), base de datos de encuestados o resultados consolidados y reporte de análisis.		X			Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - Servidores de la DRET
C8. Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	Evaluar la capacidad operativa de la función de integridad en la entidad y elaborar el informe correspondiente.	01 Informe de Capacidad Operativa elaborado y remitido a la Máxima Autoridad Administrativa durante el año evaluado.	Informe de Capacidad Operativa emitido por la UFII a la Máxima Autoridad Administrativa y cumplimiento de las disposiciones para su elaboración.			X		Responsable/s: - UFII - ORRHH Involucrado/s: - DIRECCION



Componente	Acción	Meta	Medio de Verificación	TRIMESTRE				Responsable
				T.I	T.II	T.III	T.IV	
C9. Encargado de Modelo Integridad	Elaborar y proponer a la Máxima Autoridad Administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad, conforme a la Directiva N° 001-2026-PCM/SIP.	01 informe de mejora de la incorporación de la función de integridad presentado a la Máxima Autoridad Administrativa durante el año evaluado.	Informe de mejora elaborado por la UFII.		X			Responsable/s: ▪ UFII - ORRHH Involucrado/s: ▪ DIRECCION
	Garantizar que los servidores y/o proveedores de servicios necesarios para cubrir las actividades prioritarias en materia de integridad.	La UFII asegura las siguientes actividades prioritarias en materia de integridad: i) monitoreo y evaluación; ii) gestión de riesgos; iii) capacitaciones y comunicación; y iv) denuncia y protección al denunciante.	Copia de las órdenes de servicios, en los casos que corresponda.		X	X		Responsable/s: ▪ UFII - ORRHH Involucrado/s: ▪ DIRECCION ▪ UFA - OAD
	Brindar asesoramiento a los funcionarios y/o servidores públicos sobre temas específicos en materia de integridad.	1 informe	Informe detallado de la relación de asesorías brindadas.				X	Responsable/s: ▪ UFII - ORRHH Involucrado/s: ▪ DIRECCION
	Informar el monitoreo del nivel de cumplimiento del programa de integridad mediante documento y reunión con la Máxima Autoridad Administrativa de la DRET.	2 informes y 2 actas	Informes señalando el nivel de cumplimiento del programa de integridad y actas de las reuniones sostenidas.				X	Responsable/s: ▪ UFII - ORRHH Involucrado/s: ▪ DIRECCION



MECANISMO DE SEGUIMIENTO

La UFII, en el marco de sus funciones y responsabilidades, es la encargada de efectuar el seguimiento permanente al cumplimiento de las acciones previstas en la “Matriz de acciones”, con la finalidad de verificar oportunamente el nivel de avance, identificar eventuales desviaciones o retrasos en su ejecución y proponer las medidas correctivas necesarias que aseguren el logro de los objetivos del Programa de Integridad para el periodo 2026.

Como mecanismo formal de seguimiento, la UFII emitirá informes semestrales sobre el monitoreo del nivel de cumplimiento del Programa de Integridad, en los cuales se dará cuenta del grado de avance de las acciones, las brechas identificadas y las recomendaciones correspondientes. Dichos informes serán puestos en conocimiento del Titular de la entidad y de la Máxima Autoridad Administrativa, a través de reuniones de trabajo convocadas para tal efecto, a fin de fortalecer la toma de decisiones y el compromiso institucional con la implementación del Modelo de Integridad.

Este seguimiento se realizará sin perjuicio de la participación y corresponsabilidad de las unidades de organización involucradas, las cuales, conforme a sus competencias funcionales, deberán brindar información, sustento documentario y apoyo técnico oportuno para la adecuada implementación de las acciones asignadas.

Finalmente, los plazos y responsables para la ejecución de las acciones correspondientes al presente Programa de Integridad de la DRET periodo 2026 se encuentran establecidos en la matriz desarrollada en el punto anterior, constituyendo parámetros de obligatorio cumplimiento y referencia para la evaluación anual del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) 2026.





BASE LEGAL

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- Ley N° 28024, Ley que regula la gestión de intereses en la administración pública y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 120-2019-PCM.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno 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 otras disposiciones.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 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 el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS.
- Decreto de Urgencia N° 020-2019, que establece la obligatoriedad de la presentación de la Declaración Jurada de Intereses en el Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 091-2020-PCM.
- Ley N° 31564, Ley de prevención y mitigación del conflicto de intereses en el acceso y salida de personal del servicio público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 082-2023-PCM.
- Ley N° 31227, Ley que transfiere a la Contraloría General de la República la competencia para recibir y ejercer el control, fiscalización y sanción respecto a la declaración jurada de intereses de autoridades, servidores y candidatos a cargos públicos.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Decreto Supremo N° 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.
- Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 042-2018-PCM, que establece medidas para fortalecer la Integridad Pública y Lucha Contra la Corrupción.

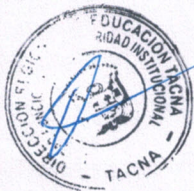
- Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.
- Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- Resolución Ministerial N° 035-2017-PCM, que aprueba la Directiva N° 0012017-PCM/SGP "Lineamientos para la implementación del Portal de Transparencia Estándar en las entidades de la Administración Pública".
- Resolución de Contraloría N° 162-2021-CG, 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 cargos públicos.
- Resolución de Contraloría N° 146-2019-CG, que aprobó la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 0004-2025-PCM/SIP, que aprobó la actualización de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad de la etapa N.º 2.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 0002-2025-PCM/SIP, que aprobó la actualización de la Guía de Evaluación del Modelo de Integridad de la etapa N.º 1.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 0005-2024-PCM/SIP, se aprobó las Guías de Evaluación del Modelo de Integridad de las etapas N° 1, N° 2 y N° 3.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 012-2024-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 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
- 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 del sector público".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP, que aprueba la "Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública".
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2022-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N° 001-2022-PCM/SIP, "Lineamientos para asegurar la integridad y transparencia en las gestiones de intereses y otras actividades a través del Registro de Visitas en Línea y Registro de Agendas Oficiales".



SIGLAS Y DEFINICIONES

8.1. SIGLAS:

- DRET : Dirección Regional de Educación de Tacna
- ORRHH : Oficina de Recursos Humanos
- OAD : Oficina de Administración
- OAJ : Oficina de Asesoría Jurídica
- UFII : Unidad Funcional de Integridad Institucional
- UFMI : Unidad Funcional de Modernización Institucional
- OPPMI : Oficina de Planeamiento Presupuesto y Modernización Institucional
- OI : Oficial de Integridad
- UFTI : Unidad Funcional de Tecnología de la Información
- UFA : Unidad Funcional de Abastecimientos
- SIP-PCM : Secretaria de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros
- PCM : Presidencia del Consejo de Ministros
- CGR : Contraloría General de la República
- ICP : Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción
- MOP : Manual de Operaciones
- PDP : Plan de Desarrollo de las Personas
- PTE : Portal de Transparencia Estándar
- SCI : Sistema de Control Interno
- FILTAIP : Funcionario Identificador de Ley Transparencia de Acceso a la Información Pública
- FRPTE : Funcionario Responsable del Portal de Transparencia Estándar
- FRAI : Funcionario Responsable de Acceso a la Información
- RVL : Registro de Visitas en Línea
- RAO : Registro de Agendas Oficiales



8.2. DEFINICIONES:





- **Integridad pública:** Es la actuación coherente con valores, principios y normas, que promueven y protegen el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y a la creación de valor público.
- **Modelo de Integridad:** Es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en componentes, para fortalecer la capacidad de prevención y de respuesta de las entidades públicas frente a la corrupción y diversas prácticas antiéticas. Supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización para implementar el enfoque de integridad pública, incluyendo el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas de integridad; así como la implementación de directrices, lineamientos, guías, herramientas y mecanismos necesarios para su implementación.
- **Programa de integridad:** Constituye un plan de trabajo a través del cual la entidad pública planifica el desarrollo de acciones a ejecutar en un determinado periodo para avanzar en la implementación del Modelo de Integridad. Este documento es de periodicidad anual y es aprobado mediante resolución del titular de la entidad.
- **Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una entidad pública donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinados a asegurar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas.
- **Enfoque de integridad pública:** Es una perspectiva de análisis y una estrategia transversal de gestión destinada a evaluar y fortalecer el desempeño ético de las personas en la administración pública, así como la capacidad de las entidades públicas para prevenir y/o mitigar la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas.
- **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 de prevención y respuesta de la entidad pública frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- **Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción:** Es el valor que determino 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.

- **Guías de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad:** Documentos que reúnen los aspectos y parámetros de evaluación de la implementación del Modelo de Integridad en cada uno de sus componentes.
- **Máxima autoridad administrativa:** Es el servidor civil que forma parte de la Alta Dirección de una entidad pública y cuya autoridad se encuentra identificada de forma expresa en sus documentos de gestión. En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es aquella que se encuentra establecida según su Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Ley Orgánica de Municipalidades, según corresponda.
- **Red de integridad:** Es el espacio de articulación y coordinación de las entidades públicas que contribuye a fortalecer la implementación del Modelo de Integridad.
- **Riesgo que afecta la integridad pública:** Posibilidad de que un determinado comportamiento transgreda, por acción u omisión, el respeto de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública, así como los valores de la organización, y se materialice en una práctica cuestionable, inconducta funcional o un acto de corrupción que configure un delito contra la administración pública.
- **Valores organizacionales:** Son ideales de conducta que vertebran y explican el comportamiento de quienes conforman una organización, sustentándose en un conjunto de creencias, actitudes, prácticas y supuestos compartidos que se relacionan con sus objetivos.
- **Secretaría de Integridad Pública:** Es el órgano responsable de ejercer técnicamente la rectoría de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, con autoridad técnico normativa a nivel nacional, responsable de desarrollar los mecanismos e instrumentos para prevenir y gestionar los riesgos de la corrupción; así como, de coordinar con las entidades responsables de materias vinculadas a la promoción de la ética pública, integridad y lucha contra la corrupción, los aspectos normativos u operacionales requeridos para el cumplimiento de sus funciones.
- **Titular de la Entidad:** Es la máxima autoridad jerárquica institucional, de carácter unipersonal o colegiado. En caso de órganos colegiados, se entiende por Titular a quien lo preside.