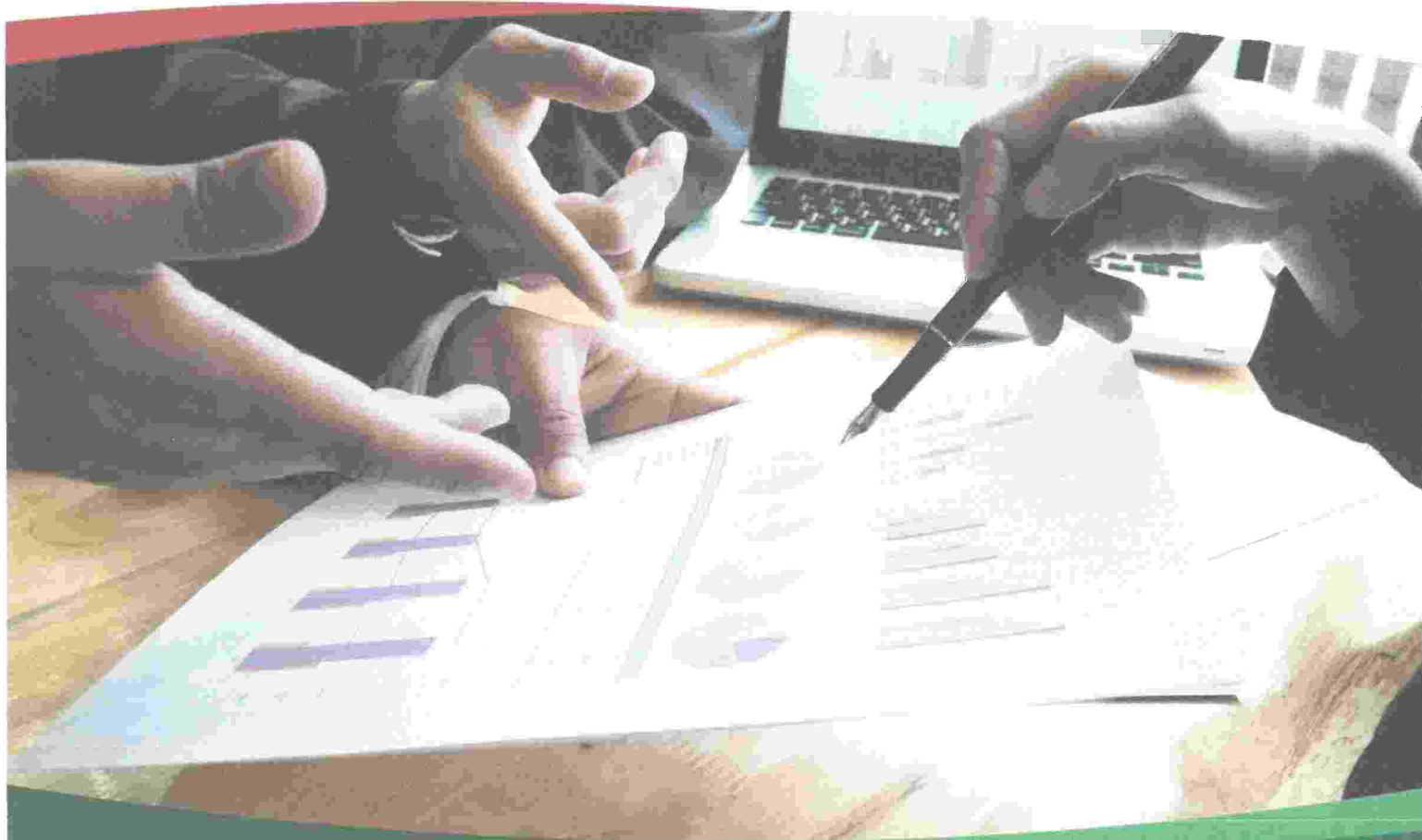




UNACHU

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHUPACA

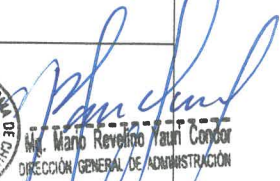


PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA

2026

VERSIÓN 00

	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	---

ROL	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Formulado por:	Mtro. Saul Moran Cusi	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	 Firmado digitalmente por: MORAN CUSI SAUL FIR 46076090 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 31/03/2026 12:41:16-0501
Revisado por:	Mg. Mario Revelino Yauri Córdor	Director General de Administración	  Mg. Mario Revelino Yauri Córdor DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Aprobado por:	Dr. Alfredo W. Ayala Cárdenas	Presidente de la Comisión Organizadora	  Alfredo Walter Ayala Cárdenas PRESIDENTE

 UNACHU	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	---

CONTROL DE CAMBIOS

0	Descripción general del Cambio	Versión	Fecha de Publicación
1	Versión inicial del documento	00	31/03/2026

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	5
II. OBJETIVO.....	5
III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA	6
IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	6
V. MATRIZ DE ACCIONES.....	14
VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO	17

	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	---

I. PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca (UNACHU) es una institución pública de educación superior universitaria, creada mediante la Ley N° 32060, promulgada el 13 de junio de 2024, con personería jurídica de derecho público interno y con sede en la provincia de Chupaca, departamento de Junín .

Su creación responde a la necesidad de fortalecer el acceso a la educación superior universitaria en la región central del país, contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural, en concordancia con los principios establecidos en la Ley N° 30220-Ley Universitaria. Asimismo, la iniciativa fue previamente declarada de interés nacional mediante la Ley N° 31933, lo que evidencia la prioridad del Estado en ampliar la cobertura educativa en zonas con limitada oferta universitaria.

En el marco de su implementación, la universidad se encuentra en proceso de organización institucional, contando con una Comisión Organizadora designada por el Ministerio de Educación, encargada de conducir la planificación, puesta en funcionamiento y adecuación progresiva a los estándares de calidad exigidos para el licenciamiento universitario .

La UNACHU proyecta brindar formación profesional en diversas áreas del conocimiento, tales como ingeniería, ciencias de la salud, ciencias sociales y humanidades, orientadas a responder a las demandas del entorno regional y nacional. Entre las carreras contempladas se incluyen arquitectura, ingeniería civil, ingeniería ambiental, medicina humana, derecho, contabilidad, biotecnología, entre otras .

Como entidad pública, la universidad orienta su accionar al cumplimiento de sus funciones sustantivas: formación profesional, investigación científica y responsabilidad social universitaria, promoviendo la generación de conocimiento, la innovación y el desarrollo sostenible en beneficio de la sociedad.

En este contexto, la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca reafirma su compromiso con la calidad educativa, la mejora continua y la implementación de una gestión moderna basada en resultados, procesos y transparencia, en concordancia con las políticas de modernización del Estado y aseguramiento de la calidad universitaria.

II. OBJETIVO

Implementar de manera progresiva el Modelo de Integridad en la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, mediante la adopción de medidas orientadas a prevenir, detectar y gestionar riesgos de corrupción en sus procesos institucionales, promoviendo una cultura organizacional basada en principios de ética, transparencia y responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

 UNACHU	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	----------------------------------

III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

El ámbito de aplicación del Programa de Integridad recae en todas las unidades de organización de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca. El programa de integridad contiene acciones a desarrollar en el presente año fiscal.

IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, creada como entidad pública orientada a la prestación del servicio educativo superior, inició sus actividades en noviembre del año 2025, encontrándose actualmente en una etapa inicial de organización y consolidación institucional.

En este contexto, la implementación del presente Programa de Integridad se desarrolla en un escenario caracterizado por la progresiva estructuración de sus órganos y unidades orgánicas, así como por la formulación e implementación de sus instrumentos de gestión institucional, lo que implica la existencia de procesos en desarrollo y la necesidad de establecer mecanismos preventivos desde su diseño.

Desde una perspectiva de integridad pública, se identifican las siguientes condiciones situacionales:

La Universidad presenta un nivel incipiente de implementación de mecanismos formales de integridad, en tanto aún no cuenta con la totalidad de herramientas institucionales tales como políticas específicas, procedimientos formalizados o sistemas estructurados de gestión de riesgos de corrupción.

Asimismo, se evidencia la existencia de riesgos potenciales asociados a la etapa de inicio de operaciones, particularmente en procesos vinculados a la gestión de recursos humanos, abastecimiento de bienes y servicios, así como en la organización administrativa, los cuales requieren la incorporación de medidas de control y transparencia desde su fase inicial.

De igual manera, se advierte la necesidad de fortalecer la cultura organizacional en materia de ética e integridad, considerando que el personal viene incorporándose progresivamente a la entidad, lo que representa una oportunidad para promover valores institucionales y buenas prácticas desde el inicio de sus actividades.

En ese sentido, el presente diagnóstico permite identificar la necesidad de implementar de manera progresiva el Modelo de Integridad, priorizando acciones orientadas a la prevención de riesgos de corrupción, el fortalecimiento de capacidades institucionales y la generación de condiciones que aseguren una gestión transparente, eficiente y orientada al servicio público.

El diagnóstico situacional constituye, por tanto, la base para la formulación de las acciones y medidas contenidas en el presente Programa de Integridad, en concordancia con el nivel de desarrollo institucional de la Universidad.

1. COMPONENTE 01: COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

• Avances:

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, en su etapa inicial de funcionamiento, cuenta con autoridades que vienen liderando el proceso de organización institucional, evidenciándose disposición para la implementación de medidas orientadas a la transparencia y el adecuado uso de los recursos públicos.
- ✓ Asimismo, se ha dispuesto la asignación de funciones vinculadas a la implementación del Modelo de Integridad a la Unidad de Recursos Humanos, lo cual constituye un avance en la definición de responsabilidades para la promoción de la integridad institucional.

• Brechas:

- ✓ No se cuenta aún con una declaración formal de compromiso de la alta dirección en materia de integridad pública, ni con documentos institucionales aprobados que establezcan lineamientos específicos para la implementación del Modelo de Integridad.
- ✓ Asimismo, la función asignada a la Unidad de Recursos Humanos no ha sido formalizada mediante un documento normativo específico que delimite claramente sus responsabilidades en esta materia.

• Oportunidades de mejora:

- ✓ Formalizar el compromiso de la alta dirección mediante la aprobación de una declaración institucional de integridad, suscrita por las principales autoridades de la Universidad.
- ✓ Emitir el acto administrativo correspondiente que formalice la designación de la Unidad de Recursos Humanos como responsable de la implementación del Modelo de Integridad, definiendo sus funciones y alcances.
- ✓ Fortalecer el liderazgo ético de la alta dirección mediante acciones visibles que promuevan la cultura de integridad en la entidad.
- ✓ Incorporar el enfoque de integridad en los instrumentos de gestión institucional y en la toma de decisiones estratégicas.

2. COMPONENTE 02: GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA

• Avances:

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca se encuentra en proceso de organización institucional, en el cual se vienen identificando y estructurando sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, lo que constituye una base fundamental para la futura implementación de la gestión de riesgos que afectan la integridad pública.
- ✓ Asimismo, la asignación de funciones vinculadas al Modelo de Integridad a la Unidad de Recursos Humanos genera condiciones iniciales para la incorporación progresiva del enfoque de gestión de riesgos en los procesos institucionales.

• Brechas:

- ✓ La entidad no cuenta con una metodología formal para la identificación,

análisis y tratamiento de riesgos que afecten la integridad pública, ni con instrumentos técnicos aprobados para su gestión.

- ✓ No se han identificado ni documentado riesgos de corrupción asociados a los procesos institucionales, ni se dispone de mapas de riesgos o matrices de riesgos de integridad.
- ✓ Asimismo, no se han implementado controles específicos orientados a mitigar riesgos de corrupción, ni se ha integrado este enfoque en la gestión por procesos en desarrollo.
- **Oportunidades de mejora:**
 - ✓ Diseñar e implementar una metodología institucional para la gestión de riesgos que afecten la integridad pública, alineada a los lineamientos nacionales.
 - ✓ Identificar y evaluar los riesgos de corrupción en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Universidad, priorizando aquellos de mayor impacto.
 - ✓ Elaborar matrices de riesgos de integridad vinculadas a los procesos institucionales, incorporando medidas de control y mitigación.
 - ✓ Articular la gestión de riesgos con el enfoque de gestión por procesos, asegurando que los controles formen parte de los procedimientos institucionales.
 - ✓ Fortalecer las capacidades del personal en materia de gestión de riesgos de integridad, mediante acciones de capacitación y asistencia técnica.

3. COMPONENTE 03: POLÍTICAS DE INTEGRIDAD

- **Avances:**
 - ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca se encuentra en proceso de consolidación de sus instrumentos de gestión institucional, lo cual constituye una oportunidad para incorporar el enfoque de integridad desde su etapa inicial de desarrollo organizacional.
 - ✓ Asimismo, se evidencia la intención de implementar el Modelo de Integridad, lo que permitirá orientar la formulación progresiva de políticas internas alineadas a los principios de ética, transparencia y buen gobierno.
- **Brechas:**
 - ✓ Se encuentra pendiente la socialización y capacitación dirigida a los servidores responsables del uso de la plataforma, lo que limita su aprovechamiento pleno como herramienta de prevención.
 - ✓ La entidad no cuenta con políticas de integridad formalmente aprobadas, tales como código de conducta, lineamientos éticos o directivas internas que regulen el comportamiento de los servidores públicos.
 - ✓ No se han establecido principios, valores institucionales ni estándares de conducta claramente definidos y difundidos al interior de la organización.
 - ✓ Asimismo, no se dispone de procedimientos específicos que incorporen controles de integridad en los procesos institucionales.
- **Oportunidades de mejora:**
 - ✓ Formular y aprobar un Código de Integridad o Código de Conducta

institucional que establezca principios, valores y reglas de comportamiento para los servidores de la Universidad.

- ✓ Desarrollar y aprobar lineamientos o directivas internas en materia de integridad, ética pública y prevención de la corrupción.
- ✓ Incorporar el enfoque de integridad en los instrumentos de gestión institucional, tales como el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y otros documentos normativos.
- ✓ Integrar controles de integridad en los procedimientos vinculados a los procesos institucionales, en el marco de la gestión por procesos.
- ✓ Promover la difusión y apropiación de las políticas de integridad mediante acciones de sensibilización dirigidas al personal.

4. COMPONENTE 04: TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS

- **Avances:**

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca se encuentra en proceso de implementación de sus sistemas administrativos y de gestión de la información, en el marco de su reciente creación, lo cual incluye el desarrollo progresivo de mecanismos orientados a la transparencia institucional.
- ✓ Asimismo, la entidad viene generando información administrativa y de gestión, la cual constituye un insumo fundamental para su futura publicación y difusión en cumplimiento de las obligaciones de transparencia.

- **Brechas:**

- ✓ La entidad no cuenta aún con un Portal de Transparencia Estándar completamente implementado ni actualizado de manera sistemática, que permita el acceso oportuno a la información pública.
- ✓ No se han desarrollado políticas ni lineamientos institucionales en materia de datos abiertos, ni mecanismos definidos para la publicación de información en formatos accesibles y reutilizables.
- ✓ Asimismo, no se dispone de mecanismos formales de rendición de cuentas hacia la ciudadanía, tales como informes públicos periódicos o espacios de participación.
- ✓ Se evidencia la ausencia de procedimientos internos que aseguren la generación, sistematización y publicación oportuna de la información institucional.

- **Oportunidades de mejora:**

- ✓ Implementar y mantener actualizado el Portal de Transparencia Estándar, conforme a la normativa vigente, garantizando la publicación oportuna de la información institucional.
- ✓ Desarrollar lineamientos internos para la gestión de datos abiertos, promoviendo la publicación de información en formatos accesibles, reutilizables y comprensibles.
- ✓ Establecer mecanismos de rendición de cuentas, tales como informes de gestión periódicos y espacios de comunicación con la ciudadanía.

- ✓ Fortalecer los procesos internos de generación y sistematización de la información, articulándolos con el enfoque de gestión por procesos.
- ✓ Capacitar al personal responsable en materia de transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas.

5. COMPONENTE 05: CONTROL INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA

• Avances:

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, en su etapa inicial de funcionamiento, viene desarrollando progresivamente sus sistemas administrativos, lo cual sienta las bases para la implementación del Sistema de Control Interno.
- ✓ Asimismo, se reconoce la sujeción de la entidad al Sistema Nacional de Control, lo que garantiza la futura intervención de los órganos competentes en materia de control gubernamental.

• Brechas:

- ✓ La entidad no cuenta aún con el Sistema de Control Interno formalmente implementado, ni con sus componentes desarrollados conforme a la normativa vigente.
- ✓ No se dispone de un Órgano de Control Institucional (OCI) implementado o en funcionamiento, ni de mecanismos internos de supervisión y evaluación de los procesos institucionales.
- ✓ Asimismo, no se han establecido procedimientos de control que permitan identificar, prevenir y detectar riesgos de irregularidades o actos de corrupción en los procesos institucionales.
- ✓ Se evidencia la ausencia de planes de auditoría interna, así como de instrumentos de seguimiento a recomendaciones de control.

• Oportunidades de mejora:

- ✓ Implementar progresivamente el Sistema de Control Interno, conforme a los lineamientos establecidos por la normativa nacional, priorizando los procesos críticos de la entidad.
- ✓ Gestionar la implementación o articulación con un Órgano de Control Institucional (OCI), en coordinación con las instancias competentes del Sistema Nacional de Control.
- ✓ Diseñar e implementar mecanismos de control en los procesos institucionales, en el marco de la gestión por procesos, incorporando controles preventivos y detectivos.
- ✓ Establecer procedimientos de supervisión y monitoreo interno que permitan evaluar el cumplimiento de objetivos y la adecuada gestión de los recursos públicos.
- ✓ Promover la cultura de control en el personal, mediante acciones de capacitación y sensibilización en materia de control interno y control gubernamental.

6. COMPONENTE 06: COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

• Avances:

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, en su etapa inicial de

funcionamiento, viene desarrollando procesos de incorporación de personal, lo cual constituye una oportunidad para incluir contenidos vinculados a la integridad pública desde el inicio de la relación laboral.

- ✓ Asimismo, se cuenta con la Unidad de Recursos Humanos como instancia responsable de promover acciones vinculadas al Modelo de Integridad, lo que facilita la articulación de actividades de comunicación interna y capacitación.
- **Brechas:**
 - ✓ La entidad no cuenta con un plan de comunicación interna en materia de integridad, ni con estrategias definidas para la difusión de principios, valores y normas de conducta institucional.
 - ✓ No se han implementado programas de capacitación estructurados en temas de integridad pública, ética, prevención de la corrupción y gestión de riesgos.
 - ✓ Asimismo, no se dispone de mecanismos que aseguren la inducción obligatoria del personal en temas de integridad, ni el fortalecimiento continuo de capacidades en esta materia.
 - ✓ Se evidencia la ausencia de herramientas de comunicación institucional orientadas a sensibilizar al personal sobre la importancia de la integridad en la gestión pública.
- **Oportunidades de mejora:**
 - ✓ Diseñar e implementar un plan de comunicación interna en materia de integridad, que permita difundir de manera permanente los principios y valores institucionales.
 - ✓ Desarrollar un plan anual de capacitación en integridad pública, ética y prevención de la corrupción, dirigido a todo el personal de la Universidad.
 - ✓ Incorporar contenidos de integridad en los procesos de inducción del personal, asegurando su cumplimiento obligatorio desde el inicio de labores.
 - ✓ Utilizar diversos canales de comunicación institucional (intranet, correos, materiales informativos, entre otros) para promover la cultura de integridad.
 - ✓ Fortalecer las capacidades de la Unidad de Recursos Humanos para liderar acciones de sensibilización y formación en integridad, en el marco de sus funciones asignadas.

7. COMPONENTE 07: CANAL DE DENUNCIAS

- **Avances:**
 - ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, en su proceso de implementación institucional, reconoce la importancia de contar con mecanismos que permitan la comunicación de presuntos actos contrarios a la integridad pública, en el marco del fortalecimiento de una cultura de transparencia.
 - ✓ Asimismo, la asignación de funciones vinculadas al Modelo de Integridad a la Unidad de Recursos Humanos constituye una base organizacional para la futura implementación de un canal de denuncias institucional.

- **Brechas:**

- ✓ La entidad no cuenta con un canal de denuncias formalmente implementado que permita la recepción, atención y seguimiento de denuncias por presuntos actos de corrupción o inconducta funcional.
- ✓ No se dispone de lineamientos, protocolos ni procedimientos que regulen la gestión de denuncias, ni mecanismos que garanticen la confidencialidad y protección del denunciante.
- ✓ Asimismo, no se han definido roles, responsabilidades ni plazos para la atención de denuncias, ni herramientas tecnológicas o físicas para su gestión.
- ✓ Se evidencia la ausencia de acciones de difusión que informen al personal sobre la existencia y uso de mecanismos de denuncia.

- **Oportunidades de mejora:**

- ✓ Diseñar e implementar un canal de denuncias institucional accesible, que permita la recepción de denuncias de manera presencial, virtual o a través de otros medios.
- ✓ Elaborar y aprobar un protocolo o directiva que regule la gestión de denuncias, estableciendo procedimientos claros, plazos y responsabilidades.
- ✓ Garantizar la confidencialidad de la información y la protección del denunciante, en concordancia con la normativa vigente.
- ✓ Designar formalmente a la unidad o responsable encargado de la administración del canal de denuncias.
- ✓ Implementar acciones de difusión y sensibilización dirigidas al personal, a fin de promover el uso adecuado del canal de denuncias como mecanismo de integridad institucional.

8. COMPONENTE 08: SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

- **Avances:**

- ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, en su etapa inicial de funcionamiento, viene estableciendo progresivamente sus estructuras organizacionales y funcionales, lo cual permitirá incorporar mecanismos de supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad desde su fase de implementación.
- ✓ Asimismo, la asignación de funciones vinculadas a la integridad a la Unidad de Recursos Humanos constituye un punto de partida para el seguimiento de las acciones que se desarrollen en el marco del presente programa.

- **Brechas:**

- ✓ La entidad no cuenta con mecanismos formales de supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad, ni con indicadores definidos que permitan medir el nivel de avance en su implementación.
- ✓ No se dispone de herramientas de seguimiento, tales como matrices de control, reportes periódicos o sistemas de evaluación del cumplimiento de las acciones de integridad.

- ✓ Asimismo, no se han establecido procedimientos para la evaluación, retroalimentación y mejora continua del Modelo de Integridad.
- ✓ Se evidencia la ausencia de reportes institucionales sobre el estado de la integridad pública en la entidad.
- **Oportunidades de mejora:**
 - ✓ Diseñar e implementar un sistema de monitoreo del Modelo de Integridad, que incluya indicadores, metas y mecanismos de seguimiento periódico.
 - ✓ Elaborar reportes de avance de manera periódica, que permitan evaluar el cumplimiento de las acciones previstas en el programa de integridad.
 - ✓ Implementar herramientas de seguimiento, tales como matrices de control e instrumentos de evaluación, articuladas a la gestión por procesos.
 - ✓ Establecer mecanismos de retroalimentación y mejora continua, que permitan ajustar las acciones de integridad en función de los resultados obtenidos.
 - ✓ Fortalecer las capacidades de la Unidad de Recursos Humanos para liderar el proceso de supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad.

9. COMPONENTE 09: ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD

- **Avances:**
 - ✓ La Universidad Nacional Autónoma de Chupaca ha dispuesto la asignación de funciones vinculadas a la implementación del Modelo de Integridad a la Unidad de Recursos Humanos, lo cual constituye un avance significativo en la definición de la instancia responsable de liderar, articular y promover las acciones en materia de integridad institucional.
 - ✓ Dicha asignación permite contar con una base organizacional para la coordinación de actividades relacionadas con la prevención de riesgos de corrupción, la promoción de valores éticos y el fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad.
- **Brechas:**
 - ✓ La Unidad de Recursos Humanos no ha comunicado de manera sistemática las coordinaciones realizadas con las unidades involucradas en la implementación del Modelo de Integridad.
 - ✓ La designación de la Unidad de Recursos Humanos como encargada del Modelo de Integridad no ha sido formalizada mediante un documento normativo específico que establezca de manera expresa sus funciones, responsabilidades y alcances en esta materia.
 - ✓ Asimismo, no se cuenta con un responsable individual designado formalmente (oficial de integridad o equivalente) que lidere operativamente la implementación del modelo.
 - ✓ Se evidencia la ausencia de recursos técnicos, herramientas e instrumentos de gestión que faciliten el cumplimiento de las funciones vinculadas al Modelo de Integridad.
- **Oportunidades de mejora:**
 - ✓ Formalizar la designación de la Unidad de Recursos Humanos como responsable del Modelo de Integridad mediante el acto administrativo

correspondiente, definiendo claramente sus funciones y responsabilidades.

- ✓ Designar a un responsable directo (oficial de integridad o equivalente) que lidere la implementación operativa del modelo.
- ✓ Dotar a la instancia encargada de los recursos, herramientas e instrumentos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Fortalecer las capacidades técnicas del personal encargado, mediante capacitación especializada en materia de integridad pública.
- ✓ Articular las funciones del encargado del Modelo de Integridad con los demás sistemas administrativos y la gestión por procesos de la entidad.

V. MATRIZ DE ACCIONES

Componente	Acción	Meta	Medio de verificación	T. I	T. II	T. III	T. IV	Responsable
C1 Compromiso de la Alta Dirección	Aprobar el Programa de integridad institucional	01	Resolución presidencial que aprueba el Programa de integridad	X				Responsable: Presidencia, Unidad de Recursos Humanos Involucrados: Secretaría General
C2 Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	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.	01	Informe de la URH describiendo a que unidades de organización que ejerce el rol conductor y del personal de organización que ejercen el rol técnico han sido capacitados en temas sobre la Gestión de riesgos que afectan la integridad pública.		X			Responsable: Unidad de Recursos Humanos Involucrados: Las unidades de organización que ejercen el rol técnico.
	Realizar la asignación del 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.	01	Documento con la comunicación formal (resolución o documento interno) que asigna los roles a las unidades de organización como a los servidores, independientemente del vínculo laboral o contractual que mantenga con la entidad.		X			Responsable: Presidencia Involucrados: Oficina de Planeamiento y Presupuesto
	Uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de proveedores de servicio	01	Informe de la Unidad de Abastecimiento describiendo el número total de contrataciones: i) Procedimiento de selección y ii) Menores a 8 UIT, durante el periodo de marzo a diciembre			X		Responsable: Unidad de Recursos Humanos Involucrados: Unidad de Abastecimiento.

 UNACHU UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	----------------------------------

			2026; precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en cada caso					
	Uso de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en los procesos de contratación de personal.	01	Informe de la Unidad de Recursos Humanos describiendo el número total de: i) Procesos de selección de servidores de libre designación y remoción y ii) Procesos de selección de personal, durante el periodo de diciembre 2025 a abril 2026; precisando la aplicación de la Plataforma de Debida Diligencia del Sector Público en cada caso.			X		Responsable: Unidad de Recursos Humanos
C4 Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Implementar el Registro de Visitas en Línea y Módulo de Agendas Oficiales en su cese central.	01	Correo electrónico de La Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de ministros			X		Responsable: Oficina de Tecnologías de la Información Involucrados: Unidad de Recursos Humanos
	Atención oportuna a las solicitudes de acceso a la información pública, independientemente de los canales de presentación de las solicitudes.	Mayor o igual a 80%	Informe elaborado por el responsable de atención de solicitudes de acceso a la información pública que contemple en un cuadro consolidado, el porcentaje de atención (dentro y fuera del plazo), no atendidas y en proceso.			X		Responsable: Secretaría General
C5 Controles y auditoria	Presentar los entregables para la implementación del Sistema de Control Interno, correspondiente al año evaluado.	06	Informe con el detalle de los entregables establecidos por la Contraloría General de la República mediante la directiva N° 006-2019-CG/INTEG "Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado" y anexar los reportes de dichos entregables.			X		Responsable: Responsable de la implementación del Sistema de Control Interno.

C6 Comunicación y Capacitación.	Desarrollar las actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares durante el año evaluado a un mínimo del 10% de servidores de la entidad.	10%	Informe de la Unidad de Recursos Humanos que detalla el total de capacitaciones realizadas en temas de ética, integridad pública o afines. Este informe debe incluir datos generales de las capacitaciones y el número total de funcionarios y servidores con vínculo laboral en la entidad, según el régimen laboral aplicable (régimen 1057 u otro régimen con vínculo contractual)		X	X		Responsable: Unidad de Recursos Humanos
	Realizar las acciones de difusión interna y externa orientados a generar una cultura de integridad (correo electrónico, flyer, afiche, nota de prensa, video, redes sociales)	16	Documento con la comunicación orientada a generar una cultura de integridad (correo electrónico, flyer, afiche, nota de prensa, video, redes sociales)		X			Responsable: Unidad de Recursos Humanos
C7 Canal de denuncias	Realizar el seguimiento al uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano.	01	Informe que detalla el seguimiento del uso de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano en el portal web institucional.			X		Responsable: Unidad de Recursos Humanos (Integridad)
C8 Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad	Proponer a la máxima autoridad administrativa una mejora en la implementación de la función de integridad.	1	Informe de mejora de la implementación de la función de integridad dirigido a la máxima autoridad administrativa.		X			Responsable: Unidad de Recursos Humanos Involucrados: Unidad de Recursos Humanos, Presidencia, Dirección General de Administración.
C9 Encargado del Modelo de Integridad	Desarrollar reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad durante el año de evaluación.	3	Acta de reuniones realizadas debidamente firmadas.		X	X	X	Responsable: Unidad de Recursos Humanos, las Unidades de Organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.

	PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA	Versión: 00 Fecha: 31/03/2026
---	--	---

Comunicar a todas las unidades de organización de la entidad que la Unidad de Recursos Humanos es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	4	Comunicaciones formales a través de nota de elevación, memorando y/o correos electrónicos, de forma expresa que es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto a las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.	X	X	X	X	Responsable: Unidad de Recursos Humanos Involucrados: Oficina de Tecnologías de la Información
---	---	---	---	---	---	---	---

VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

El mecanismo de seguimiento del presente Programa de Integridad a cargo del Oficial de Integridad de la Unidad de Recursos Humanos (Delegación de la función de integridad), consistirá en la elaboración de informes trimestrales que se presentarán a la Presidencia, conforme al cronograma siguiente:

Mecanismo de seguimiento, monitoreo y evaluación	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
Informes trimestrales de evaluación del Programa de Integridad.	Dentro de los 10 primeros días hábiles del mes de julio 2026.	Dentro de los 10 primeros días hábiles del mes de octubre 2026.	Dentro de los 10 primeros días hábiles del mes de enero 2027.



UNACHU
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHUPACA

COMPROMISO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

En mi condición de titular y máximo representante de la Alta Dirección de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca designado mediante Resolución Viceministerial N° 084-2026-MINEDU; se expresa ante los servidores de nuestra entidad y ciudadanos lo siguiente:

1. Que la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca tiene como misión institucional "Formar profesionales integrales, desarrollar investigación científica e innovación con pertinencia para la sostenibilidad socioeconómica en el marco intercultural que respondan a las necesidades regionales, nacionales y globales" y, en ese marco, tiene como visión "Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ejerciendo responsablemente nuestra libertad para construir proyectos personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva, que respeta y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegura la sostenibilidad ambiental", siendo sus valores institucionales: respeto, responsabilidad, identidad y tolerancia.
2. Que la finalidad de la función pública supone brindar un servicio a la ciudadanía, orientado al interés general y la creación de valor público, para lo cual se requiere contar con servidores íntegros y organizaciones públicas que aseguren las condiciones para servir con integridad, sin actos de corrupción.
3. Que la visión del Perú al año 2050 nos sitúa como un país democrático, respetuoso del Estado de derecho y de la institucionalidad, integrado al mundo y proyectado hacia un futuro que garantiza la defensa de la persona humana y de su dignidad en todo el territorio nacional, donde el Estado constitucional es unitario y descentralizado, y cuyo accionar es ético, transparente, eficaz, eficiente, moderno y con enfoque intercultural.
4. Que reconocemos en la corrupción un problema de acción colectiva que demanda del liderazgo de la administración pública y, en un sentido de corresponsabilidad, la participación activa del sector privado y la ciudadanía.
5. Que la integridad pública supone la actuación coherente con los valores de nuestra organización, los principios éticos y las normas establecidas para promover y proteger el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados a nuestra entidad se dispongan hacia los fines que se destinaron.
6. Que, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el Modelo de Integridad se establece como 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.
7. Que el Modelo de Integridad supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización de nuestra entidad 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHUPACA
RUC: 20613796909



Jr. Maria Miranda N° 690 -
Barrio La Libertad, Chupaca



921 210 117



www.unachu.edu.pe



UNACHU
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHUPACA

8. Que la implementación del Modelo de Integridad se realiza conforme los principios de adaptabilidad, coherencia, cumplimiento, eficiencia, especialización, excelencia, innovación, liderazgo ético, participación y sostenibilidad; reconociendo que su desarrollo se efectúa en el contexto de un necesario e ineludible cambio de cultura en la administración pública y en nuestra sociedad.
9. Que, en el marco de lo anteriormente señalado, resulta pertinente expresar un compromiso explícito de la Alta Dirección ante los servidores de nuestra entidad y la ciudadanía, en virtud de lo cual nos comprometemos a lo siguiente:
 - Ejercer un liderazgo ético en el ejercicio de nuestras funciones, lo que implica influir en los integrantes de nuestra institución y orientar su accionar al logro de objetivos y metas, con base en los valores organizacionales, los principios éticos y las normas que regulan el ejercicio de la función pública.
 - Efectuar una valoración justa de las decisiones adoptadas, asumir responsabilidades y proponer alternativas que permitan corregir errores y tomar, en adelante, mejores decisiones.
 - Fortalecer las condiciones que conduzcan a la entidad pública hacia la excelencia organizacional y el desarrollo de una sólida cultura de integridad, a través de la implementación del Modelo de Integridad.
 - Asegurar la participación de las unidades de organización de nuestra entidad en la implementación del Modelo de Integridad, así como sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente, conforme a la normativa vigente.
 - Reconocer que la implementación del Modelo de Integridad es pasible de control gubernamental.
 - Asegurar la entrega de los medios de verificación requeridos en los plazos establecidos para la evaluación del Modelo de Integridad.
 - Fortalecer la unidad de organización responsable de la función de integridad, respetando su rol de colaboración crítica y los alcances de su asesoramiento especializado.
10. Que, en aras de asegurar el respeto y la continuidad de este compromiso-asumido en nombre de nuestra institución-será trasladado a quienes nos sucedan en el ejercicio del cargo como parte de los documentos relevantes en la transferencia de gestión.

Firmado en la ciudad de Chupaca, el 01 de junio 2026.

DR. LUIS VIRGILI VARGAS
PRESIDENTE DE LA
COMISIÓN ORGANIZADORA

DR. MARCO DAVID MEZA SALCEDO
VICEPRESIDENTE DE INVESTIGACIÓN

Zaida Olinda Pamacayo Sanchez
VICEPRESIDENTE ACADÉMICO



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHUPACA
RUC: 20613796909



Jr. Maria Miranda N° 690 -
Barrio La Libertad, Chupaca



921 210 117



www.unachu.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA

(CREADA POR LEY N° 32060)

COMISIÓN ORGANIZADORA

PRESIDENCIA



UNACHU

Resolución N° 019-2026-P-CO-UNACHU

Chupaca, 31 de marzo de 2026.

VISTO:

La OPINIÓN LEGAL N° 018-2026-OAJ-P/UNACHU (30.03.2026), INFORME N° 094-2026-DGA-P/UNACHU (30.03.2026), COMPROMISO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL (30.03.2026), INFORME N° 092-2026-URH-DGA-P/UNACHU (30.03.2026), PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece que 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, mediante Ley N° 32060, se creó la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, como Persona Jurídica de derecho público interno;

Que, el artículo 29 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece que, Aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora integrada por tres (3) académicos de reconocido prestigio, que cumplan los mismos requisitos para ser Rector, y como mínimo un (1) miembro en la especialidad que ofrece la universidad;

Que, según Resolución Viceministerial N° 005-2025-MINEDU de fecha 5 de febrero de 2025, se Resuelve Constituir la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, la misma que estará integrada por: ALFREDO WALTER AYALA CARDENAS, en el cargo de Presidente; ZAIDA OLINDA PUMACAYO SANCHEZ, en el cargo de Vicepresidenta Académico; y, JORGE LUIS YANGALI VARGAS, en el cargo de Vicepresidente de Investigación;

Esta Comisión tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan;

Que, el artículo 8 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria en cuanto a la autonomía universitaria dice: 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: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos comunica al Director General de Administración con INFORME N° 092-2026-URH-DGA-P/UNACHU (30.03.2026) sobre avances en la implementación del modelo de integridad y acciones para su institucionalización; el Director General de Administración habiendo tomado conocimiento remite al Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca mediante INFORME N° 094-2026-DGA-P/UNACHU (30.03.2026) el informe sobre avances en la implementación del modelo de integridad y acciones para su institucionalización;

Que, un Programa de Integridad es un conjunto articulado de acciones, políticas y procedimientos internos diseñados para prevenir, detectar y sancionar conductas indebidas





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHUPACA

(CREADA POR LEY N° 32060)

COMISIÓN ORGANIZADORA

PRESIDENCIA



UNACHU

Resolución N° 019-2026-P-CO-UNACHU

Chupaca, 31 de marzo de 2026.

como la corrupción. Basado en el Modelo de Integridad Pública, busca fortalecer una cultura ética y transparente en el sector público, gestionando riesgos de cumplimiento;

Estando a los documentos descritos en los vistos, y lo glosado líneas arriba es pertinente aprobar el Programa de Integridad de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca;

En uso de las atribuciones que le confiere al Titular del Pliego la Ley Universitaria N° 30220, Estatuto de la UNACHU, Resolución Viceministerial N° 005-2025-MINEDU y demás normas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Programa de Integridad de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca, documento que consta de VI numerales y que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFÍQUESE a la Alta Dirección, Dirección General de Administración, Unidad de Recursos Humanos, para su conocimiento y demás fines del caso.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE. -----



Walter AYALA CÁRDENAS
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional Autónoma de Chupaca

AFHL/



Alfredo Fidel HERNÁNDEZ LÓPEZ
Secretario General
Universidad Nacional Autónoma de Chupaca

COMPROMISO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

En mi condición de titular y máximo representante de la Alta Dirección de la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca designado mediante Resolución Viceministerial N° 005-2025-MINEDU; se expresa ante los servidores de nuestra entidad y ciudadanos lo siguiente:

1. Que la Universidad Nacional Autónoma de Chupaca tiene como misión institucional "Formar profesionales integrales, desarrollar investigación científica e innovación con pertinencia para la sostenibilidad socioeconómica en el marco intercultural que respondan a las necesidades regionales, nacionales y globales" y, en ese marco, tiene como visión "Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ejerciendo responsablemente nuestra libertad para construir proyectos personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva, que respeta y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegura la sostenibilidad ambiental", siendo sus valores institucionales: respeto, responsabilidad, identidad y tolerancia.
2. Que la finalidad de la función pública supone brindar un servicio a la ciudadanía, orientado al interés general y la creación de valor público, para lo cual se requiere contar con servidores íntegros y organizaciones públicas que aseguren las condiciones para servir con integridad, sin actos de corrupción.
3. Que la visión del Perú al año 2050 nos sitúa como un país democrático, respetuoso del Estado de derecho y de la institucionalidad, integrado al mundo y proyectado hacia un futuro que garantiza la defensa de la persona humana y de su dignidad en todo el territorio nacional, donde el Estado constitucional es unitario y descentralizado, y cuyo accionar es ético, transparente, eficaz, eficiente, moderno y con enfoque intercultural.
4. Que reconocemos en la corrupción un problema de acción colectiva que demanda del liderazgo de la administración pública y, en un sentido de corresponsabilidad, la participación activa del sector privado y la ciudadanía.
5. Que la integridad pública supone la actuación coherente con los valores de nuestra organización, los principios éticos y las normas establecidas para promover y proteger el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados a nuestra entidad se dispongan hacia los fines que se destinaron.
6. Que, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, el Modelo de Integridad se establece como 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.
7. Que el Modelo de Integridad supone el desarrollo de un trabajo articulado y colaborativo entre las unidades de organización de nuestra entidad 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.

8. Que la implementación del Modelo de Integridad se realiza conforme los principios de adaptabilidad, coherencia, cumplimiento, eficiencia, especialización, excelencia, innovación, liderazgo ético, participación y sostenibilidad; reconociendo que su desarrollo se efectúa en el contexto de un necesario e ineludible cambio de cultura en la administración pública y en nuestra sociedad.
9. Que, en el marco de lo anteriormente señalado, resulta pertinente expresar un compromiso explícito de la Alta Dirección ante los servidores de nuestra entidad y la ciudadanía, en virtud de lo cual nos comprometemos a lo siguiente:
 - Ejercer un liderazgo ético en el ejercicio de nuestras funciones, lo que implica influir en los integrantes de nuestra institución y orientar su accionar al logro de objetivos y metas, con base en los valores organizacionales, los principios éticos y las normas que regulan el ejercicio de la función pública.
 - Efectuar una valoración justa de las decisiones adoptadas, asumir responsabilidades y proponer alternativas que permitan corregir errores y tomar, en adelante, mejores decisiones.
 - Fortalecer las condiciones que conduzcan a la entidad pública hacia la excelencia organizacional y el desarrollo de una sólida cultura de integridad, a través de la implementación del Modelo de Integridad.
 - Asegurar la participación de las unidades de organización de nuestra entidad en la implementación del Modelo de Integridad, así como sostener y mejorar los resultados alcanzados en cada componente, conforme a la normativa vigente.
 - Reconocer que la implementación del Modelo de Integridad es pasible de control gubernamental.
 - Asegurar la entrega de los medios de verificación requeridos en los plazos establecidos para la evaluación del Modelo de Integridad.
 - Fortalecer la unidad de organización responsable de la función de integridad, respetando su rol de colaboración crítica y los alcances de su asesoramiento especializado.
10. Que, en aras de asegurar el respeto y la continuidad de este compromiso-asumido en nombre de nuestra institución-será trasladado a quienes nos sucedan en el ejercicio del cargo como parte de los documentos relevantes en la transferencia de gestión.

Firmado en la ciudad de Chupaca, el 30 de marzo 2026.



Alfredo Walter Ayala Cárdenas

PRESIDENTE

📍 Calle San Pablo N° 165 [2do Piso] - YAUYO / CHUPACA
(Ref. Parque San Pedro)

✉ mesadepartes@unachu.edu.pe 🌐 www.unachu.edu.pe

📱 UNACHU oficial