Resolución de Presidencia

No. 220-2026-UNM

Lima, 19 de noviembre de 2026

Vista la Hoja Informativa No. 120-2026-UNM/DGA-ORH, de la Oficina de Recursos Humanos, mediante el cual remite el proyecto de programa de integridad de la Universidad Nacional de Música - 2026.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú de 1993 y el Artículo 8° de la Ley No. 30220 Ley Universitaria, cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico y las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que mediante el Artículo 1° de la Ley No. 30597 se denomina Universidad Nacional de Música al Conservatorio Nacional de Música, asimismo el Artículo 2° establece que deberá adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto en la Ley No. 30220 Ley Universitaria;

Que el Artículo 4° de la Ley No. 30851, sobre la conformación de la Comisión Organizadora señala que, el Ministerio de Educación designa a los integrantes de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Música, previo procedimiento previsto en la norma; asimismo, el Artículo 29° de la Ley No. 30220 Ley Universitaria dispone que la Comisión Organizadora tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que de acuerdo a la ley le corresponda;

Que mediante la Resolución Viceministerial No. 088-2026-MINEDU publicada el 22 de mayo de 2026 en el diario oficial El Peruano se designa en la presidencia de la Comisión Organizadora al licenciado Armando Wilfredo Tarazona Padilla, así como en la vicepresidencia académica de la Comisión Organizadora al doctor Víctor Hugo Ñopo Olazábal; asimismo mediante la Resolución Viceministerial No. 011-2025-MINEDU se designa al doctor Ramon Thiago Mendes de Oliveira como Vicepresidente de Investigación;

Que de conformidad con el inc. d) del numeral 6.1.5 del artículo VI DISPOSICIONES ESPECÍFICAS de la Resolución Viceministerial No. 244-2021-MINEDU que aprueba las "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución", modificada por la Resolución Viceministerial No. 055-2022-MINEDU y la Resolución Viceministerial No. 053-2023-MINEDU", es función del Presidente de la Comisión Organizadora emitir resoluciones en el ámbito de su competencia; asimismo el inc. k) señala la función de velar por el cumplimiento estricto de las exigencias de los sistemas administrativos y funcionales, de acuerdo a la normatividad vigente;

Que, mediante Resolución de Presidencia No. 063-2025-UNM, de fecha 28 de abril de 2025, se delega las funciones de la oficina de integridad a la Oficina de Recursos Humanos y el rol de Oficial de Integridad al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Música;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública No. 002- 2026-PCM/SIP, se aprobó la Directiva No. 001-2026-PCM/SIP, "Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público", que en su apartado 7.1.2. señala como "Tarea 2: Elaborar el Programa de Integridad";

Que, el Programa de Integridad de la Universidad Nacional de Música - 2026, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, tiene como objetivo implementar de manera planificada y progresiva las acciones destinadas a fortalecer la integridad pública, gestionar los riesgos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos; el mismo que fue elaborado de conformidad con las pautas establecidas por la Presidencia del Consejo de Ministros en su Guía de Evaluación del Modelo de Integridad en la Etapa N° 1: Inicial – Versión 2, en los resultados de la evaluación el Índice de Capacidad Preventiva (ICP) 2025 y en la Directiva No. 001-2026-PCM/SIP "Directiva para la implementación del Modelo de Integridad en las entidades del sector público", la misma que contiene un formato del "Programa de Integridad";

Que, un Programa de Integridad es un conjunto articulado de acciones, políticas y procedimientos internos diseñados para prevenir, detectar y sancionar conductas indebidas como la corrupción, orientándose a fortalecer una cultura ética y transparente en el sector público y a gestionar adecuadamente los riesgos de cumplimiento;

Con el visado de la Dirección General de Administración y la Oficina de Recursos Humanos;

y

Resolución de Presidencia

No. 220-2026-UNM

De conformidad con la Constitución Política del Perú de 1993 y sus modificatorias, la Ley No. 30220 Ley Universitaria, la Ley No. 30597, la Ley No. 30851, la Ley No. 26790, Resolución de Secretaría de Integridad Pública No. 002- 2026-PCM/SIP, la Resolución Viceministerial No. 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, la Resolución Viceministerial No. 011-2025-MINEDU y la Resolución Viceministerial No. 088-2026-MINEDU.

SE RESUELVE:

APROBAR el *Programa de Integridad de la Universidad Nacional de Música - 2026*, documento que consta de VII numerales y que forma parte integrante de la presente resolución.

Regístrese y comuníquese.

Mtro. ARMANDO WILFREDO TARAZONA PADILLA
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional de Música

PCO-UNM
PCO/AWTP
SG/MIDR
DGA/LMCM (e)
ORH/GAMM
Cecilia Q.

Universidad
Nacional de Música

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Ejercicio 2026

INDICE

I. PRESENTACIÓN
II. OBJETIVO
III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA
IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA UNM
V. MATRIZ DE ACCIONES PROPUESTA PARA LA UNM
VI. CRONOGRAMA
VII. RECOMENDACIÓN ESPECÍFICA PARA LA UNM

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA – UNM 2026

Versión: 01
Unidad responsable: Oficina de Recursos Humanos / Oficial que ejerce la función de integridad
Periodo: Año fiscal 2026

I. PRESENTACIÓN

La **Universidad Nacional de Música (UNM)** es una universidad pública integrante del sistema universitario nacional, cuya actividad institucional se desarrolla en el marco de la Constitución Política del Perú, la Ley N.° 30220, Ley Universitaria, y demás normas aplicables a las entidades públicas.

En el ejercicio de sus funciones académicas, administrativas y de gobierno universitario, la Universidad desarrolla actividades vinculadas con la formación profesional en Música, investigación, extensión y gestión institucional, lo que demanda fortalecer permanentemente una cultura organizacional basada en la ética pública, transparencia, responsabilidad, probidad y adecuada utilización de los recursos públicos.

En este contexto, la implementación del **Modelo de Integridad** constituye un instrumento para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la Universidad frente a la corrupción y otras prácticas contrarias a la ética pública.

La Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP establece que la implementación del Modelo de Integridad es obligatoria para las entidades comprendidas dentro de su ámbito y se desarrolla mediante nueve componentes articulados.

El presente **Programa de Integridad de la Universidad Nacional de Música 2026** constituye el instrumento de planificación mediante el cual se programan las acciones que permitirán continuar con la implementación del Modelo de Integridad, atendiendo las condiciones institucionales de la Universidad, las brechas identificadas y las oportunidades de mejora.

Para su formulación se han considerado como referentes:

- la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP;
- el Decreto Supremo N.° 148-2024-PCM;
- los documentos y herramientas emitidos por la Secretaría de Integridad Pública;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA · Oficina de Recursos Humanos · Funciones - Oficina de Integridad Institucional · LIMA - PERÚ

II. OBJETIVO

Objetivo general

Fortalecer progresivamente la implementación del Modelo de Integridad en la Universidad Nacional de Música, mediante la ejecución articulada de acciones orientadas a prevenir riesgos de corrupción, promover una cultura institucional de integridad, fortalecer la ética pública y mejorar la capacidad de prevención y respuesta de la Universidad frente a actos contrarios a la integridad.

Este objetivo recoge la orientación de la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP, que vincula el Programa con la mejora continua de la cultura institucional de integridad, la reducción de riesgos de corrupción y de conductas contrarias a la ética pública.

III. ALCANCE Y PERIODO DE VIGENCIA

El Programa de Integridad se aplica a las **unidades de organización, autoridades, funcionarios, servidores, docentes y demás personas que desarrollan funciones o actividades en la Universidad Nacional de Música**, en lo que corresponda a sus competencias y responsabilidades dentro de la implementación del Modelo de Integridad.

El Programa comprende acciones correspondientes a los nueve componentes del Modelo de Integridad:

1. Compromiso de la Alta Dirección.
2. Gestión de riesgos.
3. Políticas de integridad.
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas.
5. Controles y auditoría.
6. Comunicación y capacitación.
7. Canal de denuncia.
8. Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad.
9. Encargado del Modelo de Integridad.

Estos son los nueve componentes establecidos por la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP.

Periodo de vigencia: año fiscal 2026.

IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA UNM

La Universidad Nacional de Música —en adelante, UNM— desarrolla sus actividades institucionales orientadas al cumplimiento de sus fines públicos y académicos, bajo principios y valores que deben guiar la actuación de sus autoridades, funcionarios, docentes y servidores.

De acuerdo con la información institucional disponible para la elaboración del presente diagnóstico, la Universidad Nacional de Música mantiene una cultura organizacional sustentada en valores, principios



éticos y conducta íntegra de sus servidores, no registrándose incidencias de corrupción que hayan afectado el normal desarrollo de sus actividades institucionales.

Esta situación constituye una fortaleza institucional que debe ser preservada y consolidada mediante mecanismos permanentes de prevención, sensibilización, gestión de riesgos, transparencia, capacitación y monitoreo.

En este sentido, el diagnóstico no parte de la existencia de una problemática generalizada de corrupción en la Universidad, sino de la necesidad de consolidar y fortalecer las condiciones institucionales que permiten prevenir riesgos de corrupción y prácticas contrarias a la ética, de acuerdo con el Modelo de Integridad establecido por la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP.

La citada Directiva organiza la implementación del Modelo de Integridad en nueve componentes: compromiso de la Alta Dirección; gestión de riesgos; políticas de integridad; transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas; controles y auditoría; comunicación y capacitación; canal de denuncia; supervisión y monitoreo; y encargado del Modelo de Integridad.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA INTEGRIDAD EN LA UNM

La situación institucional identificada permite reconocer como principal fortaleza que existe una cultura de actuación basada en valores y principios éticos, acompañada de la ausencia de incidencias de corrupción reportadas para efectos del presente diagnóstico.

Sin embargo, la ausencia de casos de corrupción no elimina la necesidad de contar con mecanismos preventivos. El Modelo de Integridad tiene precisamente un carácter preventivo y busca que las entidades desarrollen capacidades institucionales para identificar, prevenir y responder oportunamente frente a riesgos de corrupción y conductas contrarias a la ética.

Por ello, la situación de la UNM puede caracterizarse de la siguiente manera:

Fortaleza principal: existencia de una cultura institucional orientada al cumplimiento de valores y principios éticos.

Situación favorable: no se han identificado incidencias de corrupción que evidencien afectación de la integridad institucional.

Necesidad de fortalecimiento: consolidar los mecanismos formales, documentales y operativos que permitan que la cultura de integridad existente se mantenga y pueda ser demostrada mediante evidencias verificables.

Enfoque del diagnóstico: preventivo, orientado a la sostenibilidad de la integridad institucional y a la mejora continua.

Se hace un alcance del diagnóstico por componente:

Componente 1. Compromiso de la Alta Dirección

Avances

- Se reconoce la importancia de implementar el Modelo de Integridad en la Universidad.
- Se cuenta con autoridades responsables de conducir la gestión institucional.
- Se viene desarrollando la incorporación progresiva de la función de integridad.
- Existe disposición institucional para fortalecer la cultura ética y preventiva.



Brechas

- Consolidar formalmente el compromiso al marco de la Directiva 001-2026-PCM/SIP.
- Fortalecer la visibilidad del liderazgo institucional en materia de integridad.
- Articular la integridad con los instrumentos de planeamiento institucional.

Oportunidades de mejora

- Suscribir y publicar el Compromiso de Integridad Institucional.
- Incorporar la integridad como prioridad institucional.
- Formalizar las responsabilidades de las unidades involucradas.

La Directiva 001-2026-PCM/SIP considera el compromiso de integridad institucional como la tarea inicial del proceso de planificación y difundido mediante los canales institucionales.

Componente 2. Gestión de riesgos que afectan la integridad pública

Avances

La UNM cuenta con procesos administrativos y académicos en los que progresivamente pueden incorporarse controles asociados a riesgos de integridad.

Brechas

Fortalecer la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos que afectan la integridad pública.

Oportunidades

Priorizar, entre otros, los procesos relacionados con:

- Contratación de bienes y servicios;
- Adquisiciones;
- Gestión de recursos humanos;
- Designación de funcionarios;
- Manejo de información;
- Transparencia;
- Otorgamiento de beneficios;
- Gestión académica cuando corresponda;
- Conflictos de intereses;
- Denuncias y posibles actos de corrupción.



Componente 3. Políticas de integridad

Acciones prioritarias

- Actualizar/revisar el Código de Ética y Conducta aplicable.
- Difundir los valores y principios de integridad.
- Fortalecer mecanismos para prevenir conflictos de intereses.
- Implementar o fortalecer la Plataforma de Debida Diligencia.
- Incorporar controles de integridad en procedimientos de contratación de personal.
- Fortalecer la prevención de nepotismo, uso indebido de información, ventajas indebidas y otros riesgos de inconducta funcional.

Componente 4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas

Acciones propuestas

- Fortalecer la actualización del Portal de Transparencia Estándar.
- Mejorar la atención de solicitudes de acceso a la información pública.
- Fortalecer la publicación de información institucional.
- Implementar mecanismos de seguimiento de solicitudes.
- Coordinar con la unidad responsable de gobierno digital y tecnologías de información.
- Promover la rendición de cuentas y transparencia activa.

Componente 5. Controles y auditoría

Acciones

- Articular el Programa de Integridad con el Sistema de Control Interno.
- Dar seguimiento a recomendaciones de control.
- Identificar procesos donde se requieran controles preventivos.

Componente 6. Comunicación y capacitación

Acciones propuestas

Programa de sensibilización:

"UNM ÍNTEGRIDAD: La integridad es responsabilidad de todos"

Comprende:

- Campaña institucional de integridad;
- Piezas gráficas;
- Correos institucionales;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA - LIMA - PERÚ - Oficina de Recursos Humanos - Funciones - Oficina de Integridad Institucional

- Videos breves;
- Charlas;
- Infografías;
- Capacitación sobre ética pública;
- Conflicto de intereses;
- Denuncias;
- Integridad en la contratación;
- Prevención de corrupción;
- Valores institucionales.

Componente 7. Canal de denuncia

Acción

Fortalecer la difusión y seguimiento de la Plataforma Digital Única de Denuncias del Ciudadano y de los mecanismos institucionales de recepción de denuncias.

Productos

- Difusión del canal;
- Protocolo/información para el denunciante;
- Orientación sobre medidas de protección;
- Seguimiento periódico;
- Informe de funcionamiento.

Componente 8. Supervisión y monitoreo

La unidad que ejerza la función de integridad debe:

- Monitorear el Programa;
- Solicitar evidencias;
- Consolidar avances;
- Identificar retrasos;
- Formular recomendaciones;
- Elaborar informes de seguimiento;
- Proponer medidas correctivas.

La Directiva 001-2026-PCM/SIP asigna a la unidad que ejerce la función de integridad la responsabilidad de monitorear el avance, reportar periódicamente y custodiar los medios de verificación.



Componente 9. Encargado del Modelo de Integridad

La nueva Directiva establece que, cuando una entidad cuenta con ROF, la modalidad puede ser una Oficina de Integridad Institucional o, en su defecto, que la máxima autoridad administrativa ejerza la función y pueda delegarla a Recursos Humanos.

Por tanto, la Universidad Nacional de Música designo al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos a desarrollar las funciones de Oficial de Integridad en tanto se complete con la ruta que coincide con la línea de trabajo que ya prospectaría para la UNM.

V. MATRIZ DE ACCIONES PROPUESTA PARA LA UNM

La Directiva indica que las acciones deben ser específicas, medibles, verificables y con responsables claramente definidos.

Componente	Acción propuesta	Meta	Medio de verificación	Responsable
C1 Compromiso de Alta Dirección	Suscribir y difundir el Compromiso de Integridad Institucional	1	Compromiso suscrito y publicado	Rectorado / función de integridad
C1	Realizar reuniones de coordinación con unidades involucradas	2	Actas	Función de integridad
C2 Gestión de riesgos	Capacitar a responsables de gestión de riesgos de integridad	1	Informes	Integridad / OPP
C2	Identificar riesgos de integridad en procesos prioritarios	1 procesos	Matrices de riesgos	Unidades responsables
C3 Políticas	Fortalecer instrumentos internos de ética e integridad	1	Documentos aprobados	Integridad / ORH / OAJ
C3	Aplicar debida diligencia en contratación de proveedores, según corresponda	100% aplicable	Reporte	Abastecimiento
C4 Transparencia	Fortalecer actualización del PTE	2 reportes	Reportes de seguimiento	Responsable PTE
C4	Fortalecer atención de solicitudes de información	≥90% dentro del plazo	Informe	Responsable de transparencia
C5 Control	Articular integridad con Sistema de Control Interno	1	Informe	Responsable SCI / Integridad
C5	Realizar seguimiento a recomendaciones de control vinculadas a riesgos de integridad	1 informes	Informes	Integridad
C6 Comunicación	Ejecutar campaña institucional de integridad	1 campaña	Evidencias de difusión	Integridad / Comunicaciones
C6	Capacitar en ética, integridad y prevención de corrupción	≥10% del personal	Informe	ORH / Integridad

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MUSICA - LIMA - PERU - Oficina de Recursos Humanos - Funciones - Oficina de Integridad Institucional

Componente	Acción propuesta	Meta	Medio de verificación	Responsable
C7 Denuncias	Difundir la Plataforma Digital Única de Denuncias	2 acciones	Piezas y reportes	Integridad / Comunicaciones
C7	Realizar seguimiento del canal de denuncias	1 informes	Informes	Integridad
C8 Supervisión	Realizar seguimiento al Programa	1 informes	Informes trimestral	Integridad
C8	Formular propuestas de mejora	1	Informe de mejora	Integridad
C9 Encargado	Comunicar a las unidades el rol de la función de integridad	1 comunicación institucional	Oficio/circular	Integridad
C9	Brindar asistencia técnica a las unidades	1 acciones	Registros/informes	Integridad
C9	Evaluar la capacidad operativa de la función de integridad	1	Informe técnico	Integridad / DGA

La estructura utiliza componente, acción, meta, indicador, medio de verificación, en 4to trimestre, responsable e involucrados.

VI. CRONOGRAMA

Para una eventual revisión se programa una verificación anual completa:

Componente	IV Trim.
C1 Alta Dirección	X
C2 Gestión de riesgos	X
C3 Políticas	X
C4 Transparencia	X
C5 Control y auditoría	X
C6 Comunicación y capacitación	X
C7 Canal de denuncia	X
C8 Supervisión	X
C9 Encargado del Modelo	X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MÚSICA - LIMA - PERÚ - Oficina de Recursos Humanos - Funciones Oficina de Integridad Institucional

VII. RECOMENDACIÓN ESPECÍFICA PARA LA UNM

Lo fundamental en la Directiva N.° 001-2026-PCM/SIP es que exige un proceso con una lógica más clara en base al Compromiso institucional, diagnóstico, acciones específicas, responsables, evidencias, seguimiento, mejora continua.

Además, la nueva Directiva señala expresamente que la función de integridad debe estar formalmente asignada y reconocida en la estructura orgánica o funcional de la entidad. Para nuestro caso es el oficial de integridad.

Por eso, para la **Universidad Nacional de Música**, estructuraría el programa alrededor de tres grandes fases estratégicas:

Fase 1: Institucionalización de la función de integridad

- Compromiso de Alta Dirección.
- Formalización de responsabilidades.
- Capacidad operativa.
- Evaluación y fortalecimiento de la Función de la Oficina de Integridad.

Fase 2: Prevención de riesgos de corrupción

- Gestión de riesgos.
- Debida diligencia.
- Conflictos de intereses.
- Contrataciones.
- Transparencia.
- Control.

Fase 3: Cultura de integridad

- Ética pública.
- Capacitación.
- Inducción.
- Comunicación.
- Canal de denuncias.
- Protección del denunciante.
- Monitoreo.

Esto permitiría que el Programa de Integridad de la UNM no sea solamente un documento para cumplir con el ICP, sino un instrumento de gestión transversal de Recursos Humanos, Administración, Planeamiento, Abastecimiento, Asesoría Jurídica, Gobierno Digital, Comunicaciones y las unidades académicas.

