

Lima, 20 de Mayo del 2022

RESOLUCION DIRECTORAL N° D00057-2022-MIDIS/PNPAIS-DE



Resolución Directoral

VISTOS:

El Informe N° D000068-2022-MIDIS/PNPAIS-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos, el Informe N° D000102-2022-MIDIS/PNPAIS-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Legal N° D000104-2022-MIDIS/PNPAIS-UAJ emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica, y

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que tiene como objetivo contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía;

Que, con Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, a fin de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que sobre la materia se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública;

Que, el mencionado Plan Nacional, establece un Modelo de Integridad para facilitar a las entidades públicas la implementación de una estructura de prevención de la corrupción y promoción de la integridad, que está conformado por 9 componentes;

Que, mediante la Única Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 180-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, establece que el Modelo de Integridad para las entidades del sector público, previsto en la Tabla N° 11 del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, aprobado por Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, se mantiene vigente hasta la actualización de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción;

Que, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2019-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la Función de Integridad en las Entidades de la Administración Pública",

la cual establece las funciones que le corresponden a las Oficinas de Integridad Institucional o máximas autoridades administrativas y a los Oficiales de Integridad;

Que, con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Público” que establece medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, además señala que, el órgano que ejerce la función de integridad elabora un programa de integridad con una vigencia anual y propone a la Alta Dirección la aprobación de los documentos para el fortalecimiento de una cultura de integridad, de corresponder;

Que, Conforme a lo dispuesto en el numeral 6.1.3 de la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP “Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública” la Dirección Ejecutiva mediante Resolución Directoral N° D000006-2022-MIDIS/PNPAIS-DE, de fecha 31 de enero de 2022, delega a la Unidad de Recursos Humanos, las funciones de integridad del Programa;

Que, mediante el Informe N° D000068-2022-MIDIS/PNPAIS-URRHH de fecha 06 de mayo de 2022, la Unidad de Recursos Humanos presenta la propuesta del Programa de Integridad del Programa Nacional PAIS 2022, a fin de asegurar el desarrollo de mecanismos dirigidos a promover la integridad, propuesta que contiene una matriz de acciones, plazos y responsables para el desarrollo del mismo;

Que, mediante Informe N° D000102-2022-MIDIS/PNPAIS-UPP de fecha 20 de mayo de 2022, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable a la propuesta de Programa de Integridad, presentada por el Oficial de Integridad, además recomienda que durante la etapa de implementación del citado programa se realice la retroalimentación permanente de los resultados para el logro de las metas y objetivos propuestos y/o mejoramiento;

Que, mediante el Informe N° D000104-2022-MIDIS/PNPAIS-UAJ de fecha 20 de mayo de 2022, la Unidad de Asesoría Jurídica opina que resulta legalmente viable aprobar el Programa de Integridad del Programa Nacional PAIS 2022, a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para Fortalecer una Cultura de Integridad en las Entidades del Sector Publico” aprobada mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP;

Con el visto de la Unidad de Recursos Humanos, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS; el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público”;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - Aprobar el “**Programa de Integridad del Programa Nacional – PAIS 2022**”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°. - Encargar a la Unidad de Administración que disponga las acciones necesarias para la notificación de la presente resolución a la coordinadora técnica, a los/as jefes/as de las unidades orgánicas y unidades territoriales, respectivamente.

Artículo 3°. - Encargar a la Unidad de Recursos Humanos, realizar las acciones necesarias para poner a conocimiento de la Oficina de Integridad Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo 4°. - Encargar a la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa disponga las acciones necesarias para la publicación de la presente resolución en el portal web institucional y en el portal de transparencia del Programa Nacional PAIS.

Regístrese, comuníquese, notifíquese y/o publíquese.

CATALINA JULIETTA HORNA MELO
DIRECTORA EJECUTIVA



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL PAIS



Firmado digitalmente por OSTERLOH CUETO Ramon Omar
FAU 20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.05.2022 13:08:49 -05:00

Firmado digitalmente por CUBA
ARAOZ Irma Jennypher FAU
20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.05.2022 13:27:30 -05:00

2022



Firmado digitalmente por MEJIA
VERASTEGUI Igor Elias FAU
20601993181 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.05.2022 14:30:13 -05:00



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL – PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL (PAÍS)

Contenido

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	DEFINICIONES Y/O CONSIDERACIONES OPERATIVAS.....	5
III.	DIAGNÓSTICO.....	8
IV.	OBJETIVO.....	11
V.	MATRÍZ O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	12
VI.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN	18

Firmado digitalmente por
OSTERLOH CUETO Ramon Omar
FAU 20601993181 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 20.05.2022 13:08:25 -05:00



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL PROGRAMA NACIONAL – PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL (PAÍS)

I. PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 13 de setiembre de 2017, se aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, cuyo objetivo general es: "Contar con instituciones transparentes e íntegras que practican y promueven la probidad en el ámbito público, sector empresarial y la sociedad civil; y garantizar la prevención y sanción efectiva de la corrupción a nivel nacional, regional y local, con la participación activa de la ciudadanía".

La referida política representa un significativo avance en el impulso de un enfoque de integridad en el país, puesto que contiene un conjunto de acciones con objetivos, lineamientos y estándares de cumplimiento. Sin embargo, para su ejecución resultaba necesario contar con un Plan a nivel nacional que precise metas, indicadores, plazos y sujetos responsables para su implementación.

Así, mediante Decreto Supremo N° 044-2018-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 26 de abril de 2018, se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021, con la finalidad de contar con un instrumento que establezca las acciones priorizadas que se deben adoptar para prevenir y combatir la corrupción e impulsar la integridad pública. El mencionado Plan contiene un Modelo de Integridad determinado a partir de estándares internacionales y buenas prácticas planteadas desde la cooperación internacional que identifica orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y aquellas prácticas contrarias a la ética pública.



Es de señalar que la Secretaría de Integridad Pública, mediante Resolución N° 001-2019-PCM/SIP, aprueba la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP "Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública", cuya finalidad es implementar la función de integridad en las entidades de la administración pública de conformidad con i) los estándares y buenas prácticas internacionales, ii) la Política General de Gobierno al 2021, iii) la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, iv) el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 y v) los Lineamientos de Organización del Estado.

En ese contexto, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se aprueba la Directiva N° 002-2021/SIP "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público", cuyo objetivo es establecer medidas de desempeño para el fortalecimiento de una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, teniendo como herramienta el "Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción", el mismo que permite medir la adecuación de la entidad al estándar de integridad a través del desarrollo de los componentes y subcomponentes del modelo de integridad, evidenciando las brechas y oportunidades de mejora en su implementación.

Dentro de las disposiciones específicas, dicha norma indica que el fortalecimiento de una cultura de integridad comprende las etapas siguientes:

- i) Planificación
- ii) Desarrollo de los componentes del modelo de integridad
- iii) Seguimiento.

Asimismo, la mencionada Directiva precisa que el órgano que ejerce la función de integridad elabora un "programa de integridad" que define el curso de acción para cerrar brechas identificadas.



Etapas para el fortalecimiento de una cultura de integridad

i.	Planificación
	Diagnóstico del desarrollo del modelo de integridad
	Elaboración del programa de Integridad
ii.	Desarrollo de los componentes del modelo de integridad
	Componente "Compromiso de la Alta Dirección"
	Componente "Gestión de riesgos que afecten la integridad pública"
	Componente "Políticas de cumplimiento e integridad"
	Componente "Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas"
	Componente "Controles interno, externo y auditoría"
	Componente "Comunicación y capacitación"
	Componente "Canal de denuncias"
	Componente "Supervisión y monitoreo del modelo de integridad"
	Componente "Encargado del modelo de integridad"
iii	Seguimiento
	Retroalimentar el proceso para la mejora continua del modelo de integridad

II. DEFINICIONES Y/O CONSIDERACIONES OPERATIVAS

Las Normas ISO son estándares reconocidos internacionalmente, que especifican requerimientos que deben cumplir quienes pretendan garantizar la fiabilidad de los bienes o servicios que producen. Es tan universal su uso y son tan confiables los resultados que permiten obtener, que se utilizan indistintamente en empresas privadas de distinta envergadura (megacorporaciones o pequeñas empresas) o en instituciones públicas interesadas en ofrecer mejores servicios a los ciudadanos a quienes se deben.

Desde hace algunos años, y como resultado de las revisiones constantes a las que se someten dichas normas, se ha adoptado un esquema conocido como "Estructura de Alto Nivel" (HLS, por sus siglas en inglés). Esta es una armazón que ha posibilitado la coherencia de las distintas normas generadas y ha logrado que esa compatibilidad decante en una implementación más sencilla de los diversos sistemas de gestión involucrados y en una mayor integración



de los mismos, potenciando la obtención de resultados más eficientes y eficaces.

Ello ha significado que todas las normas ISO de reciente creación, presenten un "índice" común, que además de la Introducción, muestra 10 "Capítulos" específicos, que se muestran a continuación:

1. Alcance
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Soporte
8. Operaciones
9. Evaluación del Desempeño
10. Mejora

Particular relevancia tiene el Capítulo 5. Liderazgo, pues incluye dos aspectos que son cruciales para garantizar el manejo más adecuado de los recursos disponibles y de los resultados a obtener: el Compromiso de la Alta Dirección respecto al sistema de gestión a implementar y la necesidad de establecer una Política, que viene a ser el conjunto de intenciones globales y orientación de la organización, que proporcionan un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos que se busca concretar y que incluyen un compromiso de mejora continua del sistema de gestión involucrado.

En este orden de cosas, se sugiere que para lograr mejores resultados de las Directivas, Lineamientos o similares que el Modelo de Integridad propone, previamente se generen, aprueben y socialicen las Políticas correspondientes; por ejemplo, una Política de Debida Diligencia, una Política de Gestión de Riesgos, una Política de Gestión de Intereses, entre otras.



Como aplicación directa de lo mencionado, en el presente Programa se plantea que las dos últimas semanas de los meses de Junio y Diciembre, se dediquen exclusivamente a solicitar, clasificar, consolidar y analizar la información, así como disponer los ajustes y/o correcciones pertinentes, previos a la evaluación de los resultados obtenidos y la elaboración de los respectivos Informes de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación, a presentarse en la quincena de los meses siguientes (es decir, Julio y Enero).

1. **Corrupción:** La corrupción implica el mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerado principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
2. **Cultura de integridad:** Es la expresión de saberes y prácticas compartidas en una institución donde se actúa de manera consistente con sus valores organizacionales y en coherencia con el cumplimiento de los principios, deberes y normas destinadas a asegurar el interés general, lucha contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública.
3. **Gestión de Riesgos:** identifica los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación.
4. **Enfoque de integridad pública:** Es un enfoque transversal de gestión destinado a evaluar y fortalecer el desempeño ético de los/as servidores/as y funcionarios/as públicos, mitigando los riesgos que pudieran conducir o facilitar en una entidad la comisión de prácticas contrarias a la ética o corruptas, de modo que se actúe con prevención, debida diligencia y de manera oportuna.



5. Canal de denuncias: supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (servidores y usuarios) a reportar la denuncia de una práctica cuestionables o de un acto de corrupción, en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad. Asimismo, desarrollar e implementar diferentes mecanismos o herramientas para la protección al denunciante, detección de irregularidades y de investigación.
6. Modelo de integridad: conjunto de orientaciones dirigidas a fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Desde la normativa vigente, dichas orientaciones se organizan de manera sistémica en una estructura de trabajo de nueve (09) componentes sobre la base de conceptos y pautas específicas a nivel organizacional y funcional, que, a la fecha, constituyen el estándar peruano de integridad y un marco de trabajo para implementar el enfoque de integridad pública en cada entidad.
7. Oficial de Integridad: tiene por función principal impulsar la implementación del Modelo de Integridad en una entidad pública. Este rol recae en el titular de la Oficina de Integridad Institucional o, en su defecto, en la máxima autoridad administrativa, quien puede delegar el despliegue de sus funciones en La Unidad funcional o equipo de trabajo permanente conformado al interior de su despacho; o un servidor que forme parte de este; o La oficina de Recursos Humanos, sin que ello implique delegación de responsabilidad.

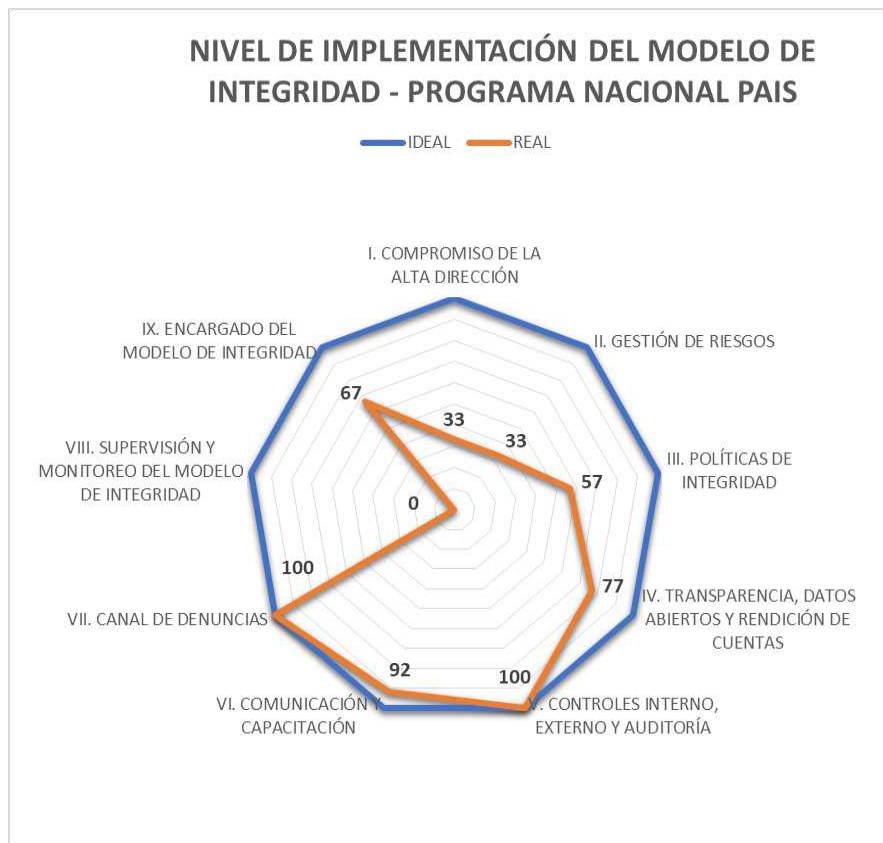
III. DIAGNÓSTICO

A fin de medir los avances en la implementación del Modelo de Integridad, la Secretaría de Integridad de la Presidencia del Consejo de Ministros ha

diseñado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción (ICP), que permite evaluar de forma estandarizada la implementación de los componentes del modelo y que, además, se encuentra estructurada en función a los 9 componentes y 36 sub componentes del modelo de integridad, priorizando, aquellas acciones que por su relevancia y/o nivel de desarrollo, las entidades deberían implementar para optimizar su capacidad de prevención.

Así, de lo informado por el Programa Nacional - PAIS mediante el llenado del Formulario de Autoevaluación correspondiente al cierre del año 2021, motivó una revisión por parte de la Secretaría de Integridad Pública, misma que permitió identificar una serie de brechas entre la situación "ideal" según SIP/PCM y la situación "real" de la Institución, esto es, aquella que se tenía al momento de llenar el cuestionario del Formulario. En conjunto, dichas brechas "parciales" generan una brecha "general" de 35%, que está compuesta de la siguiente manera (ver gráfico siguiente):

Firmado digitalmente por
OSTERLOH CUETO Ramon Omar
FAU 20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.05.2022 13:10:47 -05:00



Fuente: Reporte de Integridad: diciembre 2021 – Sector Desarrollo e Inclusión Social



Como se aprecia, los Componentes V. Controles Interno, Externo y Auditoría y VII. Canal de Denuncias, presentan un nivel de implementación de 100%, mientras que el Componente VI. Comunicación y Capacitación, presenta un nivel de implementación del 92%.

En contraparte, los Componentes I. Compromiso de la Alta Dirección y II. Gestión de Riesgos, comparten el mismo nivel de implementación, apenas 33%; el Componente III. Políticas de Integridad, presenta un nivel de implementación de 57%, mientras que el Componente VIII. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad, presenta un nivel de implementación nulo (es decir, 0%).

Por consiguiente, los cuatro últimos Componentes presentan las brechas más elevadas y deberán merecer una mayor atención, obedeciendo a que los dos primeros (I y II) son los pilares de la estructura del Modelo; el tercero (III) refleja la "Carta de Intención" de la entidad respecto a los compromisos que adopta frente a la ciudadanía, y el último (VIII) comprende el seguimiento que debería garantizar la adecuada implementación, las correcciones oportunas y el logro de los objetivos fijados.

De la revisión se identifican dos escenarios distintos:

4.1.- Cuando efectivamente se produce una brecha, es decir, hay una diferencia entre la situación que el Programa Nacional - PAÍS debe alcanzar, y aquella que realmente alcanzó o realizó (que nos coloca por debajo de la situación "ideal").

4.2.- Cuando no existe brecha alguna, pues la Institución informa haber cumplido íntegramente con la acción que lleva a una situación "ideal".



Para el primer escenario, se han identificado una serie actividades orientadas a reducir paulatinamente, hasta lograr el cierre de las brechas detectadas.

Para el segundo escenario, es decir, cuando no se presenta brecha, sino un alto nivel de implementación, se han identificado acciones que permitan la mejora de las acciones o procesos vinculados, de manera que la implementación del Modelo de Integridad consolide y vuelva sostenible en el tiempo, el fortalecimiento de una cultura de integridad en la entidad.

IV. OBJETIVO

El objetivo del Programa de Integridad del Programa Nacional PAIS – 2022, es fortalecer la integridad y la lucha contra la corrupción en la entidad, dotándola de un Plan de Trabajo que contenga información descriptiva y detallada de un conjunto de actividades cuya ejecución durante el año 2022, permitirá la implementación, primero, y mejora continua, posteriormente, de los nueve Componentes que conforman el Modelo de Integridad.

En tal sentido, las actividades incluidas en dicho Programa abarcan tres finalidades diferentes:

- (i) El cierre de las brechas identificadas como resultado de la evaluación realizada por la Secretaría de Integridad Pública a la información reportada por la Institución, correspondiente al año 2021.
- (ii) El cumplimiento regular de los objetivos del Modelo, para el año 2022.
- (iii) La implementación de mejoras, que permitan el fortalecimiento y sostenibilidad de los Componentes que muestran una implementación de 100%, optimizando su capacidad preventiva.



V. MATRÍZ O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se muestra a continuación el detalle de actividades identificadas, que obedecen a lo indicado en el numeral II. DEFINICIONES Y/O CONSIDERACIONES OPERATIVAS.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Table with columns: COMPONENTE, ACCION, UNIDAD DE MEDIDA, META, RESPONSABLE, PROGRAMACION (TRIMESTRE 2, 3, 4) and sub-columns for months (Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre, Diciembre) and weeks (1-4). Rows include 'I. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCION' and 'II. GESTIÓN DE RIESGOS' with various activities and their scheduled dates.



Table with 10 columns and 10 rows. Rows are categorized into 'IV. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS' and 'V. CONTROLES INTERNO, EXTERNO Y AUDITORÍA'. Each row contains details of an activity (AO), its frequency, responsible unit, and a grid of 'X' marks indicating completion or status across various metrics.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Table with 8 columns and 8 rows. Column 1: VI. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN. Column 2: Activity descriptions (AO33-AO41). Column 3: Document type. Column 4: Quantity. Column 5: Unit/Code. Columns 6-10: Performance indicators (X). Columns 11-20: Additional indicators (X). Column 21: Final indicator (X).



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Firmado digitalmente por OSTERLOH CUETO Ramon Omar
FAU 20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.05.2022 13:12:30 -05:00

Table with 4 main sections: VII. CANAL DE DENUNCIAS, VIII. SUPERVISIÓN Y MONITOREO DEL MODELO DE INTEGRIDAD, and IX. ENCARGADO DEL MODELO DE INTEGRIDAD. Each section contains rows for specific activities (AO42-AO51) with columns for details and a grid of 'X' marks.

OI: Oficial de Integridad



VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento, monitoreo y evaluación, es el proceso sistemático mediante el cual se recopila, ordena, sistematiza y analiza la información para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, permitiendo planificar intervenciones para conseguir los mayores resultados posibles.

La Unidad de Recursos Humanos solicitará y consolidará a las unidades correspondientes la información necesaria respecto a los resultados en las actividades programadas en la matriz de acciones (numeral V) del presente Programa de Integridad. La evaluación al cierre del periodo será realizada por el órgano que ejerce la función de integridad y será reportará semestralmente a la Secretaria de Integridad Pública.