



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

**SERFOR** Servicio  
Nacional  
Forestal y  
de Fauna  
Silvestre

# **PROGRAMA DE INTEGRIDAD 2025**

## **SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE - SERFOR**



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

**SERFOR** Servicio  
Nacional  
Forestal y  
de Fauna  
Silvestre

## ÍNDICE

|    |                                                                   |   |
|----|-------------------------------------------------------------------|---|
| 1. | Presentación .....                                                | 3 |
| 2. | Antecedentes del órgano que ejerce la función de integridad ..... | 4 |
| 3. | Diagnóstico .....                                                 | 5 |
| 4. | Objetivo .....                                                    | 6 |
| 5. | Alcance .....                                                     | 7 |
| 6. | Mecanismo de seguimiento .....                                    | 7 |
| 7. | Matriz de acciones programadas y seguimiento .....                | 7 |

## PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SLVESTRE-SERFOR 2025

### I. PRESENTACIÓN

La corrupción constituye actualmente, uno de los problemas más alarmantes para la sociedad peruana y atenta directamente sobre la legitimidad de las instituciones públicas, generando desconfianza hacia las autoridades. No obstante, el Perú a través de la Secretaría de Integridad Pública - SIP, como ente rector en materia de integridad, viene diseñando e implementando políticas encaminadas a prevenir y mitigar actos de corrupción; en ese sentido, el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre- SERFOR participa activamente en todas las disposiciones emitidas por la SIP.

El Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR es la entidad que tiene como función principal promover la gestión de los recursos de flora y fauna y su Misión institucional es ejercer la rectoría técnico-normativa para gestionar y promover la sostenibilidad y competitividad del sector forestal y de fauna silvestre en beneficio de la población y el ambiente, de manera articulada y eficaz.

El SERFOR, se crea a través de la Ley N° 29763, Ley Forestal y de Fauna Silvestre, como organismo público técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno, como pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. Mediante Decreto Supremo N° 007-2013-MINAGRI modificado por Decreto Supremo N° 016-2016-MINAGRI, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones, el cual establece la estructura orgánica, competencias y funciones de la Entidad.

Asimismo, el SERFOR asume el compromiso de luchar contra la corrupción, para ello viene incorporando como una actividad operativa en el Plan Operativo Institucional la Implementación del Modelo de Integridad, a fin de garantizar el desarrollo de cada uno de sus componentes, siendo un requisito en la implementación del Modelo de Integridad la elaboración del Programa de Integridad Institucional.

La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, tiene como objetivo general contar con instituciones transparentes e íntegras que ejerzan buenas prácticas y promueven la ética, transparencia y lucha contra la corrupción en el ámbito público, tiene un enfoque preventivo, basado en la identificación y mitigación de riesgos de corrupción, desarrollo de medidas de cumplimiento obligatorio y fortalecimiento del desempeño ético de los servidores públicos a fin de proteger el bien común por encima de intereses particulares y elevar los estándares de calidad de las entidades del sector público.

En los "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del Sector Público" establecidos en la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, aprobada por la Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, se determinan acciones destinadas a fortalecer una cultura de integridad en las entidades de la Administración Pública, en el numeral 4.6.2 se aprecia que dentro de las funciones a cargo de la unidad responsable de ejercer la función de integridad se debe garantizar la implementación del Modelo de Integridad, el cual está compuesto por nueve (9) componentes.

En ese contexto, el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, dicta las pautas para el cumplimiento del Modelo de Integridad y promueve valores.

## VALORES DEL SERFOR

### a) **Integridad y honestidad:**

Se traduce como honradez, honestidad, respeto por los demás, corrección, responsabilidad, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcritud, disciplina, congruencia y firmeza en las acciones.

Los elementos esenciales de la integridad son:

- i) Cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; y
- ii) Cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos nacionales y locales.

### b) **Colaboración:**

Trabajar responsablemente y voluntariamente dentro de un equipo para lograr objetivos comunes, demostrando respeto por las contribuciones de cada miembro del grupo, siendo flexible y haciendo compromisos cuando sea necesario.

### c) **Responsabilidad:**

Significa cuidar de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con los demás.

### d) **Creatividad e innovación:**

La creatividad o el pensamiento original, es un proceso mental que nace de la imaginación y engloba varios procesos mentales entrelazados. La innovación es el proceso permanente enfocado a optimizar costos, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener calidad y desarrollar productos y/o servicios con valor agregado.

### e) **Respeto:**

El respeto es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

## II. ANTECEDENTES DEL ORGANO QUE EJERCE LA FUNCION DE INTEGRIDAD

Conforme lo establece la Resolución N° 01-2024-PCM/SIP que aprueba la Directiva N° 001-2024-PCM/SIP "Directiva para la incorporación y ejercicio de la función de integridad en las entidades de la administración pública", el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR, ejerce la función de integridad desde la Unidad Funcional de Integridad.

Mediante La Resolución de Gerencia General N° D000051-2022-MIDAGRI-SERFOR-GG, se conformó la Unidad Funcional de Integridad, como órgano dependiente de la Gerencia General, a cargo de un (01) Coordinador General y un equipo de profesionales y/o técnicos para el cumplimiento de sus funciones.

La Unidad Funcional de Integridad del SERFOR se encarga de desarrollar mecanismos e instrumentos dirigidos a promover la integridad, así como de fomentar la adhesión e internalización de los valores y principios relacionados con el uso adecuado de fondos, recursos, activos y atribuciones inherentes a la función pública. Este rol se encuentra alineado con la implementación del modelo de integridad establecido en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

En este contexto, la Unidad Funcional de Integridad se dedica a fortalecer e impulsar una cultura de integridad, ética y transparencia dentro del SERFOR y tiene como objetivo que

estos valores se reflejen positivamente en los actores externos, garantizando así la confianza ciudadana. Estas funciones se encuentran detalladas en el numeral 8.3.2 de la Directiva N° 01-2024-PCM/SIP, que especifica las responsabilidades de la unidad de organización que ejerce la función de integridad.

### III. DIAGNOSTICO EVALUACIÓN 2024

#### Evaluación de la Implementación del Modelo de Integridad en el SERFOR

- El SERFOR alcanzó un Índice de Capacidad Preventiva (ICP) de 0.74 en la Etapa 1, considerada como un nivel de avance aceptable. No obstante, para obtener la máxima puntuación de evaluación (3.00) en las tres etapas evaluadas, es necesario implementar acciones adicionales durante el periodo 2025.
- Los componentes que mostraron mayor progreso fueron:
  - \* Compromiso de la Alta Dirección
  - \* Políticas de Integridad
  - \* Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas
  - \* Controles Interno, Externo y Auditoría
  - \* Canal de Denuncias
- El componente de Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad no presentó avances.
- El ICP de la entidad se obtiene mediante la suma de los puntajes alcanzados en cada etapa.
- El SERFOR se encuentra en la categoría “Aceptable”.

### Implementación del Modelo de Integridad

| Implementación del Modelo de Integridad |   |   |   |   |      |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|------|
| Índice de Capacidad Preventiva (ICP)    |   |   |   |   |      |
| Etapa 1<br>Inicial                      |   |   |   |   |      |
| Etapa 2<br>Institucionalización         |   |   |   |   |      |
| Etapa 3<br>Estandarización              |   |   |   |   |      |
| Etapa 4<br>Eficacia                     |   |   |   |   |      |
| Etapa 5<br>Impacto                      |   |   |   |   |      |
| ICP(*)                                  |   |   |   |   |      |
| 0.74                                    | 0 | 0 | — | — | 0.74 |

#### Resultado por componente (Etapa 1)



**Acciones a priorizar (Etapa 1)**

- Fortalecer las capacidades del personal de la unidad de organización que ejerce el rol conductor, así como, del personal de al menos el 80% de todas las unidades de organización que ejercen el rol técnico en el proceso de riesgos que afectan la integridad pública, en el marco de la Guía aprobada por la Secretaría de Integridad Pública mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 001-2023-PCM/SIP.
- Desarrollar, como mínimo, 2 actividades de capacitación o charlas vinculadas a temas de ética, integridad pública o similares (temas distintos por cada actividad), con una participación de al menos el 10% de servidores de la entidad en cada una.
- Proponer a la máxima autoridad administrativa la mejora en la forma de incorporación de la función de integridad de acuerdo al marco normativo vigente.
- Sostener, como mínimo, 3 reuniones de coordinación con las unidades de organización que participan en la implementación para el seguimiento del Modelo de Integridad.
- Comunicar, como mínimo 5 veces, a todas las unidades de organización de la entidad que la Oficina de Integridad Institucional o la que haga sus veces es la encargada de brindar orientación y asistencia técnica respecto de las actividades relacionadas con la implementación del Modelo de Integridad.
- Desarrollar acciones para la implementación de las Etapas 2 y 3 de Modelo de Integridad para alcanzar la máxima puntuación de la evaluación efectuada en el presente periodo.

**IV. OBJETIVO**

El Programa de Integridad, constituye una guía interna para la entidad, que en concordancia con la Ley Forestal y de Fauna Silvestre, el Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, tiene como objetivo ser un instrumento de planificación en el que se consignó la información descriptiva y detallada de las actividades que se van a desarrollar en el periodo 2025, en el materia de integridad, indicando responsables de las actividades, plazos y medios de verificación, entre otros, respecto a la implementación de los nueve (9) componentes del Modelo de Integridad, garantizando el desarrollo de una cultura de integridad, con promoción de valores y fortalecimiento de la capacidad preventiva de la entidad

**Objetivo general** - Promover la cultura de integridad de los funcionarios y servidores públicos del SERFOR, con transparencia y probidad; garantizar la prevención, control y sanción efectiva de la corrupción, con la participación activa de los servidores/as de la Institución y fortalecer el compromiso de la entidad mediante acciones orientadas a promover la integridad y lucha contra la corrupción.

**Objetivos Específicos**

- Fortalecer la gestión de riesgos en materia de integridad al interior de SERFOR.
- Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el SERFOR.
- Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/as servidores/as del SERFOR.
- Verificar la idoneidad técnica de los servidores/as contratados y designados en la institución.
- Difundir capacitaciones en materia de integridad en el ámbito institucional.
- Promover la difusión de mecanismos de denuncias existentes tanto internas como externas.
- Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en el SERFOR.

- Fortalecer los mecanismos del canal de denuncias desde la Plataforma de la PCM hasta los otros medios dispuestos por la entidad por presuntos actos de corrupción.
- Garantizar el uso de la Plataforma de Debida diligencia y con ello la idoneidad de la integridad de las contrataciones de obras, bienes y servicios.

## **V. ALCANCE**

El presente Programa contiene las acciones que se desarrollarán durante el año 2025, desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025, es aplicable a todas las unidades orgánicas de la entidad a nivel nacional y tiene programadas actividades periódicas. Será aprobado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva conforme lo establece el numeral 4.14 del Decreto Supremo N° 148-2024-PCMm, que aprueba el Modelo de Integridad para fortalecer la capacidad de prevención y respuesta frente a la corrupción en las entidades del sector público.

## **VI. MECANISMO DE SEGUIMIENTO**

La periodicidad del Programa de Integridad conforme a las disposiciones de la Secretaría de Integridad Pública (SIP) es anual y el seguimiento de las actividades del programa se realizará en el marco de lo que establecen las preguntas de las Guías de Evaluación de Integridad, bien sea semestral, trimestral o mensual.

A través del seguimiento, monitoreo y evaluación, la Unidad Funcional de Integridad (UFI) del SERFOR, con el acompañamiento de la Red de Integridad del Ministerio de Agricultura y Riego - MIDAGRI, realizará el proceso sistemático de recopilar, ordenar, sistematizar y analizar la información para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, permitiendo planificar intervenciones con la finalidad de obtener los mayores y mejor nivel de avance.

Por consiguiente, los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación deben permitirle al SERFOR obtener información basada en evidencias que sea confiable y útil, sobre todo para la toma de decisiones futuras a partir de las lecciones aprendidas. Esto permitirá asegurar que las estrategias y acciones implementadas estén generando los resultados esperados y contribuyan de manera efectiva a los objetivos institucionales.

Según lo establecido en el Programa, el Oficial de Integridad Institucional, a través de la Unidad Funcional de Integridad (UFI), es el responsable del seguimiento y monitoreo de las acciones y tareas detalladas en la Matriz de Acciones. Esto permitirá asegurar que se cumplan los objetivos trazados y se mantenga la transparencia en todas las etapas del programa.

Para garantizar una evaluación efectiva del progreso, cada una de las áreas encargadas deberá emitir informes dentro de los plazos establecidos. Estos informes serán fundamentales para determinar los niveles de cumplimiento de lo programado y, en caso de ser necesario, establecer las medidas correctivas pertinentes.

## **VII. MATRIZ DE ACCIONES PROGRAMADAS Y SEGUIMIENTO 2025**

## VII. MATRIZ DE ACCIONES DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE 2025

| COMPONENTE                                                  | N | ACCIÓN                                                                                                                                                                                                              | META                                                     | INDICADOR                                   | MEDIO DE VERIFICACIÓN                                 | TRIMESTRE |    |     |    | UNIDAD:<br>RESPONSABLE/INVOLUCRADA                                                               |
|-------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------|----|-----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             |   |                                                                                                                                                                                                                     |                                                          |                                             |                                                       | I         | II | III | IV |                                                                                                  |
| C1.<br>Compromiso de la Alta Dirección                      | 1 | Aprobar el documento Programa de Integridad de SERFOR                                                                                                                                                               | Acto Resolutivo de aprobación                            | Documento Aprobado                          | Acto Resolutivo que aprueba el Programa de Integridad | X         |    |     |    | <b>Responsable:</b><br>UFI<br><b>Involucrado:</b><br>Dirección Ejecutiva                         |
|                                                             |   | Realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación al Programa de Integridad                                                                                                                                           | Semestral                                                | 2 informes presentados                      | Informes Semestrales                                  |           | X  |     | X  | <b>Responsable:</b><br>UFI/OFCIAL I<br><b>Involucrado:</b><br>Dirección Ejecutiva                |
|                                                             |   | Sostener reuniones con los responsables de cada unidad de organización                                                                                                                                              | 4 reuniones                                              | 4 Actas/Informes de reunión                 | Actas/Informes                                        | X         | X  | X   | X  | <b>Responsable:</b><br>UFI/OFCIAL I<br><b>Involucrado:</b><br>Todas las Unidades de Organización |
| C2.<br>Gestión de riesgos que afecten la integridad pública | 2 | Identificación de los contextos de riesgos que podrían afectar la integridad pública en los procesos misionales y en los de soporte requeridos para la entrega de sus productos.                                    | 1 Reporte de identificación de contextos de riesgos.     | Reporte que incluya los contextos de riesgo | Reporte / Informes                                    |           | X  |     |    | <b>Responsable:</b><br>UFI/OGPP<br><b>Involucrado:</b><br>Todas las Unidades de Organización     |
|                                                             |   | Asistencia Técnica a las Unidades Orgánicas y ATFFS en elaboración de las matrices de riesgos de integridad 2025; y Sistema de Control Interno.                                                                     | Semestral                                                | N° Asistencias Técnicas Realizadas          | Reporte/Informe de asistencia técnicas realizadas     |           | X  |     |    | <b>Responsable:</b><br>UFI<br><b>Involucrado:</b><br>Unidades de Organización y ATFFS            |
| C3.<br>Políticas de Integridad                              |   | Reportes del Uso de la Plataforma de Debida Diligencia como filtro para la contratación de personal o elección de candidatos a puestos Públicos o de confianza o para la contratación de obras, bienes o servicios. | 2 reportes de ORH y 2 Reportes de Oficina Abastecimiento | 2 Reportes/Informes                         | Acto Resolutivo de Aprobación                         |           | X  | X   |    | <b>Responsable:</b><br>UFI<br><b>Involucrado:</b><br>ORH/OA                                      |
|                                                             | 4 | Reconocimiento al personal del SERFOR por el Cumplimiento del Código de Ética de la función Pública y de implementación de las                                                                                      | 1 Informe de Reconocimiento (Cualquier mes del           | Informe                                     | Reconocimiento otorgado                               |           |    |     | X  | <b>Responsable:</b><br>UFI/ORH                                                                   |



|                                                             |    |                                                                                                                                                                               |                                      |                                         |                                                                                 |   |   |   |                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             |    | medidas de remediación y medidas de control del PAA.                                                                                                                          | año)                                 |                                         |                                                                                 |   |   |   |                                                                                                         |
|                                                             | 5  | Encuesta de Percepción en materia de ética e integridad.                                                                                                                      | Una encuesta                         | Aplicación de Encuesta                  | Informe de resultados                                                           |   | X |   | <b>Responsable:</b><br>UFI<br>Involucrado<br>ORH                                                        |
|                                                             | 6  | Seguimiento al registro y asesoramiento en la aplicación de la Ley N° 31227, para la actualización de sujetos obligados a presentar Declaración Jurada de Intereses en SERFOR | Reporte anual /Informes mensuales    | N° de informes presentados              | Informe Mensual                                                                 |   |   | X | <b>Responsable:</b><br>UFI                                                                              |
| C4.<br>Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas | 7  | Reporte de porcentaje de solicitudes de Acceso a la Información Pública atendidas dentro del plazo.                                                                           | Reporte semestral/Informes mensuales | N° de Reportes presentados              |                                                                                 | X |   | x | <b>Responsable:</b><br>UFI<br><b>Involucrado:</b><br>OGA/OSUTD                                          |
|                                                             | 8  | Reporte de solicitudes desfavorables del Tribunal de Transparencia y Acceso a la Información Pública                                                                          | Reporte anual                        | Reporte Único                           | Reporte/Informe                                                                 |   |   | X | Responsable:<br>UA/ORH/OTI                                                                              |
|                                                             | 9  | Mantener actualizada la Web institucional con la información correspondiente al apartado de integridad de SERFOR.                                                             | 2 Informes de Actualización          | Número de Reportes/informes Presentados | Reporte/Informes                                                                |   | X |   | X<br>Responsable:<br>UFI/OTI/ORH/OCOM                                                                   |
|                                                             | 10 | Seguimiento al cumplimiento de la actualización del Portal de Transparencia Estándar, remitido por la OTI.                                                                    | Trimestral                           | Número de informes presentados          | Informe trimestral                                                              | X | X | X | X<br>Responsable:<br>UFI/OTI<br>Involucrados<br>Unidades Organización que deben alcanzar la información |
| C5.<br>Controles Interno, externo y auditoría               | 11 | Presentación oportuna de los entregables del SCI                                                                                                                              | Reportes presentado a DE             | Número de reportes presentados          | Declaración Jurada del responsable del SCI con las Constancias de presentación. |   | X | X | Responsable:<br>UFI/Funcionario Responsable de la Implementación                                        |
|                                                             | 12 | Seguimiento y acompañamiento a la implementación de recomendaciones de los informes de control.                                                                               | Reporte Trimestral                   | 2 Reportes presentados                  | Reportes                                                                        |   | X | X | Responsable:<br>UFI/OFCIAL I                                                                            |
| C6.<br>Comunicación y capacitación                          | 13 | Difusión interna y externa de contenidos sobre el avance de los componentes del Modelo de Integridad Pública en el SERFOR.                                                    | Reportes mensuales                   | 2 Reportes de la difusión Presentados   | Reporte conforme al Formato de la Guía de Evaluación de Integridad              |   | X |   | X<br>Responsable:<br>UFI/OCOM                                                                           |



|                                                         |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                      |                                                      |                                                       |   |   |   |   |                                                                            |
|---------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---|---|---|---|----------------------------------------------------------------------------|
|                                                         |    | Incorporar en el Plan de Desarrollo de Personas del presente año, capacitaciones específicas sobre Gestión de conflicto de intereses, Toma de decisiones éticas, Gestión de Intereses, delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional, Gestión de riesgos que afectan la integridad pública o Género y Corrupción. | Documento aprobado   | 1(un) documento aprobado                             | Plan de Desarrollo de Personas 2025                   | X |   |   |   | Responsable:<br>ORH                                                        |
|                                                         |    | Capacitación a servidores en aspectos relacionados a prevención y mitigación de conflictos de intereses                                                                                                                                                                                                                                        | Una (1) capacitación | Personal Capacitado                                  | Informe de Capacitación                               |   | x |   |   | Responsable:<br>UFI/ORH                                                    |
|                                                         | 14 | Actividades de capacitación, tales como charlas, talleres, en materia de ética, conflictos éticos e integridad en la función pública.                                                                                                                                                                                                          | 2 Charlas            | Charlas Efectuadas y cantidad de personal capacitado | 2 Informes                                            |   | X | X |   | Responsable:<br>UFI/OCOM                                                   |
| C7.<br>Canal de denuncias                               | 15 | Elaboración de informe trimestral sobre denuncias recibidas.                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2 Informes           | 2 Informes                                           | Informe semestral                                     |   | X |   | X | Responsable:<br>UFI                                                        |
|                                                         |    | Realizar reuniones de coordinación con las unidades responsables de la implementación de las actividades del Modelo de Integridad.                                                                                                                                                                                                             | 2 reuniones          | 2 Actas                                              | Actas Firmadas                                        | x | x |   |   | Responsable:<br>UFI<br>Involucrados:<br>ORH/OCOM/OPP/GG/OTI/OSU<br>TD      |
| C8.<br>Supervisión y monitoreo del modelo de integridad | 16 | Informe de la Supervisión y monitoreo del Modelo de Integridad a la Dirección Ejecutiva del SERFOR                                                                                                                                                                                                                                             | 1 Informe            | Informe                                              | Informes dirigidos a la DE                            |   |   | X |   | Responsable:<br>UFI<br>Involucrados:<br>Todas las Unidades de Organización |
|                                                         |    | Informe de implementación de capacidad operativa 2025 de la Unidad Funcional de Integridad de SERFOR                                                                                                                                                                                                                                           | 1 Informe            | Informe                                              | Informe dirigido a la Máxima Autoridad Administrativa | X |   |   |   | Responsable:<br>UFI                                                        |



|                                           |    |                                                                                                                                                                            |                             |                                                                                |                                                               |   |   |   |   |                                                              |
|-------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--------------------------------------------------------------|
|                                           |    | Remitir a las unidades de organización indicaciones sobre la periodicidad de la entrega de la información que se requiere en las Guías de Evaluación de Integridad.        | 2 Documento Múltiple        | Documento Múltiple remitido (Conforme a los Formatos y versiones de las Guías) | Cargo que remite Documento Múltiple a todos los involucrados. | X |   | X |   | Responsable:<br>UFI                                          |
| C9.<br>Encargado del modelo de integridad | 17 | Reuniones de coordinación con las unidades de organización sobre problemática en la implementación del Modelo de Integridad.                                               | 2 Reuniones de coordinación | 2 Actas / Informes                                                             | Actas/Informes                                                |   | X | X |   | Responsable:<br>UFI<br>Involucrados:<br>ORH/OCOM/OGPP/GG/OTI |
|                                           |    | Comunicar formalmente a todas las unidades de organización que la Unidad Funcional es la encargada de brindar asistencia y asesoramiento técnico en materia de integridad. | 4 Comunicados Formales      | Documentos Formales emitidos a todas la Unidades de Organización               | Reporte de Memorandos y o Notas de Prensa                     | X | X | X | X | Responsable:<br>UFI                                          |
|                                           | 18 | Presentación de Informe a la DE sobre seguimiento y monitoreo a la implementación del Modelo de Integridad                                                                 | Semestral                   | Informe                                                                        | Informe                                                       |   | X |   | X | Responsable:<br>UFI                                          |