



PLAN ESTRATÉGICO DE TRABAJO 2023-2027

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC)

Descripción breve

Plan estratégico bajo el cual se guiará el trabajo del Órgano Interno de Control de la Comisión Estatal de Derechos Humanos dentro del periodo de 2023 a 2027. Este documento constituye un ejercicio encaminado a la transparencia y rendición de cuentas, bajo sustento del principio de actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, que procure en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas según las responsabilidades aplicables

17 de julio de 2023

**Plan Estratégico de Trabajo del
Órgano Interno de Control de la
Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí
Periodo de gestión 2023-2027**

MAGP. Erick Osbaldo Oñate Ramírez

Titular del Órgano Interno de Control de la
Comisión Estatal de Derechos Humanos

Índice

1. Antecedentes.....	3
2. Facultades y normatividad aplicable	5
3. El contexto organizacional e identificación de áreas de oportunidad al interior del OIC.....	11
4. Principios y valores rectores del OIC	12
5. Misión.....	14
6. Visión 2027	15
7. Enfoque estratégico	15
8. Objetivos específicos.....	16
9. Sustento normativo, indicadores y metas para la evaluación de resultados	17
10. Consideraciones finales.....	20

1. Antecedentes

La configuración institucional del Estado mexicano contemporáneo, en el ámbito nacional y el local, contempla a las Comisiones de Derechos Humanos (CDH) como actores y/o agentes principales que, a través del tiempo y como resultado de la consecución de su propósito, han logrado tornarse en menor o mayor medida, en instituciones de relevancia en la vida social, política e incluso cultural de nuestro país.

Desde esta perspectiva, las principales características institucionales de estas organizaciones públicas tienen lugar en dos aspectos: 1) El objetivo manifiesto de participar en la estructura del Estado mexicano como protectores y defensores de los Derechos Humanos, conforme lo previsto en nuestra Carta Magna, y en armonía con los Tratados Internacionales relacionados con la materia y de los que el Estado Mexicano forma parte; y 2) Su configuración institucional, particularmente al ser dotados, tanto en lo nacional como en lo local, de autonomía Constitucional como parte del aparato Estatal. Ambas características, como resultado de la profunda Reforma del Estado Mexicano, misma que originalmente tuvo lugar mediante la adición del apartado B al artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 28 de enero de 1992.

En el ámbito local, uno de los primeros antecedentes en este rubro fue el que tuvo lugar a partir de la primera Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de 1997. Sin embargo, la necesidad de actualización y perfeccionamiento de la norma en función de la realidad y contexto social y político de nuestra entidad, trajo consigo la reforma constitucional del 18 de mayo de 2006, mediante la cual, con la reforma del artículo 17 se reconoció a la Comisión Estatal de Derechos Humanos (CEDH) como organismo constitucional autónomo. Esta reforma eventualmente fue acompañada con la aprobación y promulgación de la vigente Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos del Estado de San Luis Potosí (LCEDH) del 17 de septiembre de 2009.

Ahora bien, derivado de la naturaleza jurídica y composición orgánica-institucional de la CEDH, ha requerido de un mecanismo interno para garantizar y/o verificar el cumplimiento de la normatividad y rendición de cuentas, lo cual ha tenido lugar mediante acciones de supervisión y/o revisión de las actividades

sustantivas de la organización, tarea que ha recaído en lo que en su momento fue denominada Contraloría Interna y más recientemente como Órgano Interno de Control (OIC).

El ahora Órgano Interno de Control, que podríamos justificadamente considerarlo como parte del mecanismo de contrapeso interno de la CEDH como Organismo Constitucional Autónomo, se encuentra dotado de autonomía técnica y de gestión para el desempeño de sus funciones y atribuciones. Esta característica, sin lugar a duda es resultado de un proceso continuo de construcción de marco normativo o bien, perfeccionamiento del mismo que ha quedado de manifiesto en la intención de las reformas de la LCEDH del 22 de noviembre de 2011, 24 de diciembre de 2011, 17 de septiembre de 2016, 01 de octubre de 2018, 27 de diciembre de 2019, 20 de agosto de 2020 y 13 de septiembre de 2021, así como la emisión y consideraciones en relación al OIC en el Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (RICEDH) del 11 de noviembre de 2013 y muy específicamente en la emisión del Reglamento Interno del OIC del 27 de octubre de 2020, todas encaminadas a reformar, actualizar y perfeccionar el marco normativo bajo el cual se regula hacia el interior de la CEDH, la configuración y actuación del OIC.

En complemento a lo anterior, debemos precisar con especial énfasis que, esencialmente el motivo y razón de actualización de la normatividad interna en relación con el OIC en estos últimos años, ha tenido lugar en función de logra la armonía, compatibilidad y generación de un marco normativo que permita la aplicación de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Ahora bien, continuando con el mismo espíritu y en la coyuntura del inicio de un nuevo periodo de designación de Titular del Órgano Interno de Control, mismo que corresponde al periodo que comprende del 17 de mayo de 2023 al 16 de mayo de 2027, hemos considerado pertinente e indispensable proponer un plan estratégico de trabajo del OIC para el mismo periodo de designación, mediante el cual, a partir de una visión estratégica al largo plazo, permita establecer objetivos de trabajo al mediano y corto plazo, fije parámetros para la implementación de

programas de trabajo anual, mecanismos de evaluación de resultados y un mapa de acción para el área, que puntualmente permita plantear acciones de retroalimentación encaminados a reconocer avances y fallas en el proceso de trabajo.

Teniendo como referencia los antecedentes relacionados, a continuación, damos lugar al desarrollo y planteamiento de un plan estratégico del OIC de la CEDH, integrando para dicho efecto, elementos normativos, organizacionales y de perspectiva de contexto que en su conjunto permitan a las y los integrantes del OIC, personas integrantes de la CEDH relacionadas con la Unidad y cualquier lector del presente documento, encontrar razonamientos lógicos, coherentes, sistemáticos e integrales que dan lugar a los planteamientos plasmados.

2. Facultades y normatividad aplicable

Las organizaciones públicas sustentan su creación, objetivo general, actuaciones y ejercicio de funciones en normas establecidas por entes externos (legislaturas nacionales, locales y actos administrativos externos) que los habilitan y facultan para actuar en esos términos. En ello reside la principal diferencia entre las organizaciones públicas y privadas, en cuanto a las primeras, los objetivos se fijan de forma externa, mientras que, en las segundas, los objetivos y el sentido mismo de la organización se determina de forma interna.

Para el caso del OIC de la CEDH, al ser una unidad integrante de una organización pública, encuentra la habilitación de objetivo, funciones y atribuciones en la normatividad general, local e interna, de tal manera que, en su conjunto y a partir de la interpretación sistemática de la normatividad vigente, es posible interpretar el alcance y perspectiva del papel de la unidad hacia el interior y al exterior de la organización, así como el papel que juega dentro de un sistema mayor dentro del tejido institucional del Estado.

Conforme con lo anterior, y tendiendo como fecha de corte el mes de julio de 2023, encontramos que la normatividad que motiva el actuar del OIC al interior de la CEDH es la siguiente:

- i. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos(CPEUM).*

Artículo 109 fracción III, en el sentido de que los OIC tienen como finalidad:

- a) prevenir, corregir e investigar actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas;
 - b) revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales; así como
 - c) presentar las denuncias por hechos u omisiones que pudieran ser constitutivos de delito.
- ii. *Ley General de Responsabilidades Administrativas(LGRA).*
- Artículo 3 fracción XXI** en el sentido de que los OIC son competentes para promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos;
- Artículo 10** en el sentido de que a cargo de los OIC se encuentran la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas. Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como faltas administrativas no graves, iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa;
- Artículo 10 fracción I** en el sentido que, de acuerdo con lo establecido por el Sistema Nacional Anticorrupción, implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas;
- Artículo 10 fracción II** en el sentido que a los OIC les corresponde revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales, así como de recursos públicos locales;
- Artículo 10 fracción III** en el sentido que a los OIC les corresponde presentar denuncias por hechos que las leyes señalen como delitos ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción o sus homólogos
- Artículo 15** en el sentido que les corresponde a los OIC implementar acciones para orientar el criterio que en situaciones específicas deberán observar los Servidores Públicos en el

desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, en coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción;

Artículo 16 en el sentido que les corresponde a los OIC emitir el Código de Ética conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción;

Artículo 30 en el sentido que a los OIC les corresponde realizar verificaciones aleatorias de las declaraciones patrimoniales, de intereses y declaración fiscal, así como evolución del patrimonio de los Servidores Públicos;

Artículo 38 en el sentido que corresponde a los OIC verificar la evolución de la situación patrimonial de las y los servidores públicos, incluyendo la de sus cónyuges, concubinas o concubinarios y dependientes económicos directos.

iii. *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí (CPESLP).*

Artículo 125 fracción III en el sentido que a los OIC les corresponde investigar, substanciar y sancionar faltas administrativas no graves.

iv. *Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí (LRASLP).*

Artículo 3 fracción XXII en el sentido que a los OIC les corresponde promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, conforme a sus respectivos ordenamientos, siendo competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos;

Artículo 9 en el sentido que los OIC se encargarán de la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas, y particularmente, iniciar, substanciar y resolver actos u omisiones que hayan sido calificadas como faltas administrativas no graves;

Artículo 10 en el sentido que los OIC deben implementar mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que

podieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Estatal Anticorrupción; revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos, según corresponda en el ámbito de su competencia, y en su caso presentar denuncias ante la autoridad competente por hechos de corrupción;

Artículo 15 en el sentido que los OIC podrán implementar acciones para orientar el criterio que, en situaciones específicas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, en coordinación con el Sistema Nacional Anticorrupción;

Artículo 16 en el sentido que los OIC son los competentes para emitir el código de ética conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción;

Artículos 30 y 38 al considerar que los OIC se les otorga la facultada para realizar la verificación aleatoria de las declaraciones patrimoniales que obren en el sistema de evolución patrimonial, de declaración de intereses y constancia de presentación de declaración fiscal, así como de la evolución del patrimonio de los Servidores Públicos, incluyendo la de sus cónyuges, concubinas o concubinarios y dependientes económicos directos.

- v. *Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de San Luis Potosí (LFRCSLP).*

Artículo 4 fracción XXV al establecer que los OIC son competentes para promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como de la investigación, substanciación y, en su caso, de sancionar las faltas administrativas que le competan en los términos previstos en la Ley de Responsabilidades;

- vi. *Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria del Estado Y Municipios de San Luis Potosí (LPRHSLP)*

Artículo 75 al establecer que los ejecutores de gasto deberán enviar de forma trimestral a los OIC, el informe sobre el ejercicio, destino y los resultados obtenidos, respecto de los recursos ejercidos;

Artículo 79 al establecer que los OIC deberán verificar periódicamente, al menos cada trimestre, los resultados de la ejecución de los programas y presupuestos, con base en el sistema de evaluación del desempeño, para identificar la eficiencia, economía, eficacia, y la calidad en la administración pública y el impacto social del ejercicio del gasto público, así como aplicar las medidas conducentes.

vii. *Ley de Entrega Recepción de los Recursos Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí (LERRPSLP).*

Artículo 13 en el sentido que los OIC se encuentran facultados para intervenir en los protocolos de entrega recepción.

viii. *Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de San Luis Potosí (LCEDH)*

Artículo 78 al establecer atribuciones expresas para planear, programar, organizar y coordinar un sistema de control y evaluación; fiscalizar el ingreso y gasto público, así como su congruencia con el presupuesto de egresos; establecer la calendarización y las bases generales reglamentarias para la realización de auditorías internas e inspecciones; participar en la entrega recepción de las unidades administrativas; dictaminar los estados financieros; participar en la elaboración y actualización de los inventarios generales de bienes muebles e inmuebles; informar oportunamente acerca de la obligación de manifestar sus bienes en los términos de ley; vigilar el cumplimiento de las normas y disposiciones sobre el registro, contabilidad, contratación y pago de personal, contratación de servicios, adquisiciones, obra, enajenaciones, arrendamientos, usos y conservación del patrimonio.

Artículo 81 en el sentido que el OIC se encuentra facultado para realizar evaluaciones operativas, buscando mejorar permanentemente los servicios de defensa y promoción de los Derechos Humanos.

ix. *Reglamento Interno de la Comisión Estatal de Derechos Humanos (RICEDH).*

Artículo 74 al establecer atribuciones expresas para que el OIC registre y vigile el cumplimiento de los manuales de organización y procedimientos, las normas de control y evaluación, los lineamientos generales, así como los sistemas y procedimientos administrativos a cargo de las diversas unidades; vigilar que las erogaciones de la Comisión se ajusten al presupuesto autorizado y se ejerza en términos de la normatividad aplicable; realizar auditorías o revisiones que se requieran, para lo cual emitirá las observaciones y recomendaciones correspondientes; realizar auditorías de desempeño, de conformidad con las metas y actividades previstas en el programa operativo anual y en el presupuesto autorizado, así como los demás programas y proyectos especiales que tengan a su cargo las diversas unidades; vigilar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Contabilidad Gubernamental; recibir, registrar y custodiar las declaraciones de situación patrimonial; participar en los actos de entrega-recepción; recibir y atender las quejas y denuncias administrativas que se presenten en contra de los servidores públicos; denunciar los actos que podrían implicar responsabilidad penal cometidos en los procedimientos de responsabilidad administrativa o en los de contratación de adquisiciones, arrendamientos y servicios; y vigilar el cumplimiento de las normas y políticas en materia de bienes muebles e inmuebles.

3. El contexto organizacional e identificación de áreas de oportunidad al interior del OIC

Al comenzar un nuevo periodo de gestión del OIC, Unidad que de conformidad con la normatividad se encuentra dotada de autonomía técnica y de gestión para decidir sobre su funcionamiento y resoluciones, resulta pertinente hacer una revisión y análisis sobre su contexto organizacional, tanto al interior como al exterior, de tal manera que, a partir del resultado del ejercicio, puedan plantearse estrategias viables, que permitan facilitar el cumplimiento de los ordenamientos normativos, así como los objetivos establecidos de forma Interna.

De esta manera, se propone utilizar la herramienta de análisis FODA y los resultados obtenidos, como mecanismo practico y conceptual para obtener un punto de referencia sobre la situación y contexto de la Unidad, de tal manera que, a partir de ello, podamos plantear un plan estratégico viable y acorde a la realidad.

Considerando lo anterior, los resultados del análisis FODA del OIC de la CEDH fueron los siguientes:

Fortalezas	Cuenta con experiencia previa de trabajo
	Integración orgánicamente conforme la normatividad vigente
	Cuenta con oficina y medios de trabajo apropiados
	No hay rezago de trabajo en cuanto a quejas y procedimientos de investigación
Oportunidades	La normatividad prevé un marco de actuación amplio
	Cuenta con atribuciones amplias en la normatividad general y local
	A nivel nacional y local, se advierte un clima normativo estable
	Al interior de la CEDH existe reconocimiento y respeto al trabajo del OIC

Debilidades	El marco normativo reglamentario es insuficiente;
	Carece de personal suficiente para dar cumplimiento óptimo a las responsabilidades
	Carece de documentos de trabajo para el enfoque de sus acciones
	Existen factores de riesgo para el clima organizacional del OIC
	Poca sistematización del flujo de comunicación hacia el OIC
Amenazas	Incremento acelerado de quejas por prestación de servicios en la CEDH
	Presiones de particulares o externos en relación al trabajo del OIC
	Poco apoyo del Legislativo para atender peticiones de reforma y/o mejora de normatividad

4. Principios y valores rectores del OIC

Para el OIC, al desempeñar sus actividades dentro del ámbito público, y más aún, en virtud de la naturaleza de las funciones y responsabilidades a su cargo, resulta indispensable contar con un parámetro ético que sirva como marco de referencia bajo el cual se desarrollen, ejecuten y den cumplimiento a las atribuciones previstas en la normatividad, así como los objetivos establecidos en documentos de trabajo desde el interior del OIC.

Para establecer este parámetro, resulta pertinente observar con especial detalle el ámbito del servicio público en el que se desempeña el OIC, esto con la finalidad de fijar un planteamiento ético acorde al contexto, es decir, en virtud del ámbito, naturaleza de la institución, marco normativo y características que hagan específico el sector público, en este caso, correspondiente al de una institución con autonomía constitucional destinada a la protección de los derechos humanos.

En razón de lo anterior, el planteamiento del parámetro de principios y valores rectores del OIC es el resultado de la revisión y síntesis del parámetro ético previsto en las siguientes normas: Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y Código de Conducta. Este es el parámetro ético de actuación del OIC de la CEDH:

Principios

1. Disciplina. Principio encaminado a preservar el orden establecido por las normas a fin de alcanzar el objetivo planteado;

2. Legalidad. Principio que orienta el actuar de las y los servidores públicos para regirse estrictamente por las leyes y las normas vigentes;

3. Profesionalismo. Cualidad rectora en el desempeño profesional de las funciones a cargo, apegándose a la norma, principios y con total compromiso;

4. Honradez. Cualidad que caracteriza el actuar del servidor público al ser recto en su actuar e íntegro al desempeñar sus funciones;

5. Lealtad. Principio encaminado a garantizar la fidelidad y compromiso hacia el deber en el sector público, la función o el encargo asignado;

6. Imparcialidad. Principio encaminado a orientar el actuar con rectitud de las y los servidores públicos, al evitar tener previamente preferencia o rechazo por alguna situación o persona;

7. Integridad. Principio que obliga a las y los servidores públicos en apego a los principio y valores, y en consecuencia tomar decisiones en todo momento apegadas a ese parámetro;

8. Rendición de cuentas. Principio inherente a los sistemas políticos democráticos, bajo el cual, las y los servidores públicos son responsables de presentar oportunamente ante la ciudadanía los resultados de su trabajo;

9. Eficacia. Cualidad de las y los servidores públicos que los encamina en todo momento a buscar generar el efecto y resultado esperado en razón de su responsabilidad o función;

10. Eficiencia. Cualidad de las y los servidores públicos de generar el efecto y resultado esperado en razón de su responsabilidad o función, empleando de la mejor manera posible los recursos públicos disponibles;

11. Transparencia. Principio que obliga a las y los servidores públicos, en el marco de la ley, a dar publicidad a los actos realizados y relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen;

12. Equidad y no discriminación. Principio que orienta el actuar de las y los servidores públicos a fin de que, en el ejercicio de sus funciones interpreten las circunstancias que podrían imponer una situación de desventaja, discriminación o vulnerabilidad;

13. Perspectiva de género. Principio que orienta a las y los servidores públicos a fin de que en su actuar, identifiquen, cuestionen y valoren las circunstancias de desventaja, exclusión o discriminación de las mujeres.

Valores

1. Justicia. Sentimiento de rectitud que gobierna el actuar de las y los servidores públicos, que hace acatar las normas y respetar los derechos de las personas;

2. Honestidad. Implica una actitud permanente de sinceridad e integridad hacia uno mismo, así como el respeto hacia los demás;

3. Responsabilidad. Se refiere a la conciencia que debe habitar en las y los servidores públicos, mediante la cual se valoran los efectos de las acciones y se afrontan con integridad sus efectos;

4. Independencia. Se refiere al ejercicio responsable de las atribuciones y funciones encomendadas, la cuales se llevan a cabo, únicamente, bajo el sometimiento y apego estricto a las normas;

5. Compromiso. Se refiere a la capacidad de cumplir indistintamente con las obligaciones y responsabilidades que derivan del ejercicio de la función pública;

6. Convicción. Se refiere a la seguridad y convencimiento sobre la necesidad, importancia y responsabilidad de desempeñar la funciones o encargo encomendado dentro de la función pública;

7. Respeto. Se refiere a la conciencia sobre nosotros mismos en nuestro papel como servidores públicos, los efectos de nuestras acciones hacia los demás y el reconocimiento de sus derechos.

5. Misión

Habiendo identificado el marco normativo bajo el cual actúa el OIC, el contexto organizacional e institucional en el que se encuentra a la fecha en el que se elabora el presente documento, y fijado el marco de referencia ético para el desempeño de sus funciones, nos encontramos en posibilidad de fijar una misión para los siguientes cuatro años de gestión, lo cual servirá como referencia principal para establecer rutas sistemáticas de trabajo para el cumplimiento de los objetivos normativos del OIC.

En función de lo anterior, hemos tenido a bien declarar la siguiente misión del OIC para el presente periodo de gestión:

“Fortalecer a la Comisión Estatal de Derechos Humanos a través de la prevención, detección, corrección e investigación de actos u omisiones cometidos por las y los servidores públicos que conforman la institución, impulsando de forma permanente estrategias innovadoras para robustecer el control interno,

perfeccionando la normatividad y promoviendo acciones puntuales para la mejora continua en la prestación del servicio público”.

6. Visión 2027

Como resultado de la consecución del presente plan estratégico de trabajo, esperamos al cabo de cuatro años, alcanzar nuestro propósito planteado, de tal manera que una vez transcurrido el plazo podamos decir que logramos:

“Ser un actor clave en el fortalecimiento institucional de la CEDH, al lograr establecer estrategias para la mejora en la gestión administrativa y prestación de servicios, al consolidar mecanismos con enfoque preventivo y propositivos para inhibir actos de corrupción, incremento en la eficiencia de la Institución y mejora en la rendición de cuentas”.

7. Enfoque estratégico

A fin de fijar los objetivos que articularán el presente plan estratégico, es importante tener claro y definido el enfoque que pretende imprimirse al mismo, de tal manera que con ello contemos con un elemento más de orientación para nuestra ruta de acción.

A partir del contenido desarrollado en los apartados anteriores, es posible identificar en términos generales el enfoque pretendido, sin embargo, para mayor precisión, se describen los siguientes:

Enfoque
Estratégico

De resultados al buscar mejorar la calidad de las intervenciones, a través de la eficacia y eficiencia en las acciones, así como el empleo de metodologías de trabajo;

De prevención al buscar generar condiciones dentro de la organización para prevenir escenarios de faltas u omisiones a cargo de las y los servidores públicos;

De proactividad al buscar identificar, activamente, áreas de oportunidad que nos permitan prevenir, identificar, corregir, investigar y sancionar faltas u omisiones de las y los servidores públicos;

De autonomía técnica y de gestión para decidir sobre el funcionamiento y emisión de resoluciones, al ejercer en todo momento la atribución concedida por la ley.

8. Objetivos específicos

Una vez establecido un propósito al corto y largo plazo, así como un enfoque estratégico bajo el cual tendrán lugar las intervenciones a cargo del OIC, es momento de establecer los objetivos específicos del presente plan estratégico, los cuales tendrán la utilidad de articular de forma puntual las acciones a emprender, clasificándolas según el tipo de acción, la razón de planteamiento y alcance previsto.

En este sentido y habiendo considerado los elementos anteriores, establecemos los siguientes objetivos y acciones específicas para el presente plan estratégico:

Objetivo específico	Líneas de acción
OE1. Prevenir actos u omisiones que puedan constituir responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos de la CEDH	LA1. Diseñar y emitir un marco integrado de control interno para la Comisión;
	LA2. Realizar de forma periódica y en los términos previstos por la normatividad, revisiones integrales del manejo de recursos públicos;
	LA3. Emitir recomendaciones sobre el cumplimiento de las disposiciones específicas de control interno;
	LA4. Establecer acciones en coordinación con el SEA a fin de diseñar estrategias para la prevención de actos u omisiones que puedan constituir responsabilidad administrativa;
	LA5. Diseñar e implementar un Sistema de Evaluación del control interno, el cual integre criterios, una metodología, e indicadores para el monitoreo programado;
	LA6. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación hacia las y los servidores públicos, con el objetivo de dar a conocer las normas de control interno;
OE2. Corregir actos u omisiones cometidas por servidores públicos de la CEDH, identificados por el OIC como resultado de acciones de revisión, fiscalización o auditoría	LA7. Iniciar las investigaciones correspondientes derivadas de los hallazgos encontrados por el OIC en relación a actos u omisiones de las y los servidores públicos;
	LA8. Evaluar el alcance de acciones de corrección y emitir recomendaciones para la corrección de actos u omisiones bajo la metodología de mejora continua;
	LA9. Iniciar y tramitar conforme a las disposiciones normativas y reglamentarias

<p>OE3. Investigar y en su caso sancionar actos u omisiones cometidas por servidores públicos, señaladas por terceros o como hallazgos de las revisiones practicadas por el OIC</p>	<p>vigentes, las investigaciones con motivo de quejas y denuncias realizadas ante el OIC por faltas u omisiones administrativas a cargo de las y los servidores públicos; LA10. Tramitar, integrar y dar seguimiento puntual a los expedientes por presuntas responsabilidades administrativas, cumpliendo estrictamente las disposiciones normativas;</p>
<p>OE4. Vigilar el cumplimiento oportuno de obligaciones de las y los servidores públicos, derivadas de normatividad general, local o interna</p>	<p>LA11. Diseñar una metodología y lineamientos para la supervisión sistemática del cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH; LA12. Emitir un manual para la supervisión del cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH; LA13. Implementar acciones de vigilancia y revisión de cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH, conforme lo establecido en el manual de control interno;</p>
<p>OE5. Mejorar y fortalecer la gestión operativa del OIC</p>	<p>LA14. Proponer al Legislativo del Estado, reformas a las leyes y normas en general que regulan la función del OIC, a fin de perfeccionar su marco normativo de actuación; LA15. Actualizar y robustecer el reglamento del OIC; LA16. Emitir manuales y procedimientos para fortalecer el marco normativo de actuación del OIC, a fin de fortalecer la operación de la CEDH; LA17. Implementar una estrategia para la evaluación del desempeño del OIC, en función de los objetivos establecidos por la normatividad y los propios fijados de forma interna.</p>

9. Sustento normativo, indicadores y metas para la evaluación de resultados

Una vez definidos los objetivos y las acciones específicas que guiarán la implementación del presente plan estratégico de trabajo del OIC, resulta de vital importancia definir los parámetros cualitativos que permitirán evaluar objetivamente los resultados obtenidos, de tal manera que a partir de ello tengamos una línea base que nos permita llevar a cabo reflexiones y procesos de retroalimentación a fin de mejorar la implementación durante los próximos cuatro años.

Considerando lo anterior, en la siguiente tabla detallamos los elementos que nos permitirán evaluar el cumplimiento de cada línea de acción, de tal manera que, logrando su oportuno cumplimiento, se obtendría como consecuencia, dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos que lo componen.

Línea de acción	Sustento legal	Indicador	Meta establecida
LA1. Diseñar y emitir un marco integrado de control interno para la Comisión;	Artículo 109 fracción III inciso a) CPEUM; artículo 3° fracción XXI y 16, LGRA; artículo 3° fracción XXII, 10 y 16 LRASLP; artículo 4° fracción XXV LFRCSLP; artículo 78 y 81 LCEDH; y artículo 74 RICEDH.	N° de manuales	Un manual
LA2. Realizar de forma periódica y en los términos previstos por la normatividad, revisiones integrales del manejo de recursos públicos;	Artículo 109 fracción III inciso b) CPEUM; artículo 10 fracción II LGRA; artículo 10 LRASLP; artículo 75 LPRHSLP; artículo 78 LCEDH y artículo 74 RICEDH	N° de Informe de resultados de la revisión de la cuenta pública	Cuatro informes
LA3. Emitir recomendaciones sobre el cumplimiento de las disposiciones específicas de control interno;	Artículo 15 LGRA; artículo 15 LRASLP y artículo 74 RICEDHESLP	N° de Recomendaciones emitidas	Una por rubro de control interno
LA4. Establecer acciones en coordinación con el SEA a fin de diseñar estrategias para la prevención de actos u omisiones que puedan constituir responsabilidad administrativa;	Artículo 10 fracción I, artículo 15 LGRA y artículo 10 y 15 LRASLP	N° de Intervenciones realizadas	Cuatro acciones
LA5. Diseñar e implementar un Sistema de Evaluación del control interno, el cual integre criterios, una metodología, e indicadores para el monitoreo programado;	Artículo 109 fracción III inciso a) CPEUM; artículo 3 fracción XXI LGRA; artículo 3 Fracción XXII; artículo 78 LCEDH y 74 RICEDH.	N° de manual o procedimientos	Un manual
LA6. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación hacia las y los servidores públicos, con el objetivo de dar a conocer las normas de control interno;	Artículo 109 fracción III inciso a) CPEUM; artículo 15, artículo 16 LGRA y artículo 10, 15 y 16 LRASLP	N° de acciones de comunicación por rubro de control interno	Una por rubro de control interno
LA7. Iniciar las investigaciones correspondientes derivadas de los hallazgos encontrados por el OIC en relación a actos u omisiones de las y los servidores públicos;	Artículo 109 fracción III inciso a) CPEUM; artículo 10 LGRA; artículo 125 fracción III CPESLP; artículo 9 LRASLP; artículo 4 fracción XXV LFRCSLP; artículo 78 LCEDH y artículo 74 RICEDH	N° de expedientes de investigación	Según hallazgos
LA8. Evaluar el alcance de acciones de corrección y emitir recomendaciones para la corrección de actos u omisiones bajo la metodología de mejora continua;	Artículo 15 LGRA; artículo 15 LRASLP y artículo 74 RICEDH	N° de recomendaciones generales emitidas	Un informe

LA9. Iniciar y tramitar conforme a las disposiciones normativas y reglamentarias vigentes, las investigaciones con motivo de quejas y denuncias realizadas ante el OIC por faltas u omisiones administrativas a cargo de las y los servidores públicos;	Artículo 109 fracción III inicios a) y c) de la CPEUM; artículo 10 fracción III de la LGRA; artículo 125 fracción III de la CPESLP; artículo 9 y 10 LRASLP; artículo 4 fracción XXV de la LFRCSLP; artículo 78 LCEDH y artículo 74 RICEDH.	Nº de expedientes de quejas integradas	Según resultados de calificación de quejas
LA10. Tramitar, integrar y dar seguimiento puntual a los expedientes por presuntas responsabilidades administrativas, cumpliendo estrictamente las disposiciones normativas;	Artículo 109 fracción III inicios a) y c) de la CPEUM; artículo 10 fracción III de la LGRA; artículo 125 fracción III de la CPESLP; artículo 9 y 10 LRASLP; artículo 4 fracción XXV de la LFRCSLP; artículo 78 LCEDH y artículo 74 RICEDH	Nº de procedimientos de resp. administrativa iniciados	Según resultados de IPRA s
LA11. Diseñar una metodología y lineamientos para la supervisión sistemática del cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH;	Artículo 109 fracción III inicio a) de la CPEUM; artículo 3 fracción XXI, artículo 15 de la LGRA; artículo 3 fracción XXII y 15 LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP	Nº de manuales y/o lineamientos	Tres manuales o lineamientos
LA12. Emitir un manual para la supervisión del cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH;	Artículo 109 fracción III inicio a) de la CPEUM; artículo 3 fracción XXI y 15 de la LGRA; artículo 3 fracción XXII y 15 LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP	Nº de manuales y/o lineamientos	Un manual o lineamiento
LA13. Implementar acciones de vigilancia y revisión de cumplimiento de obligaciones a cargo de las y los servidores públicos de la CEDH, conforme lo establecido en el manual de control interno;	Artículo 109 fracción III CPEUM; artículo 3 fracción XXI, artículo 30 y 38 LGRA; artículo 3 fracción XXII, 10, 30 y 38 LRASLP; artículo 75 y 79 LPRHSLP; artículo 13 LERRPSLP; artículo 78 LCEDH y artículo 74 RICEDH.	Nº de acciones	Tres por semestre
LA14. Proponer al Legislativo del Estado, reformas a las leyes y normas en general que regulan la función del OIC, a fin de perfeccionar su marco normativo de actuación;	Artículo 3 fracción XXI LGRA, artículo 3 fracción XXII LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP;	Nº de propuesta de iniciativas	Una propuesta de iniciativa
LA15. Actualizar y robustecer el reglamento del OIC;	Artículo 3 fracción XXI LGRA, artículo 3 fracción XXII LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP;	Nº de acuerdos para mejorar el reglamento del OIC	Un acuerdo
LA16. Emitir manuales y procedimientos para fortalecer el marco normativo de actuación del OIC, a fin de fortalecer la operación de la CEDH;	Artículo 3 fracción XXI LGRA, artículo 3 fracción XXII LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP;	Nº de manuales y/o procedimientos	Un manual o procedimiento
LA17. Implementar una estrategia para la evaluación del desempeño del OIC, en función de los objetivos establecidos por la normatividad y los propios fijados de forma interna.	Artículo 3 fracción XXI LGRA, artículo 3 fracción XXII LRASLP y artículo 4 fracción XXV LFRCSLP;	Nº de evaluaciones	Cuatro evaluaciones

10. Consideraciones finales

Este plan estratégico constituye un ejercicio administrativo realizado bajo la convicción de que, para mejorar sustancial y progresivamente la gestión administrativa en cualquiera de las áreas de la función pública y en el entendido que todas tienen lugar a partir del ejercicio directo o indirecto de recursos públicos, requiere la implementación de metodologías bajo las cuales se sustente un actuar programado y estratégico a fin de ampliar los alcances de las intervenciones y acciones, las cuales deben conducirse bajo parámetros de eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez según lo prevé el artículo 134 de nuestra Carta Magna.

Adicionalmente, este ejercicio constituye un ejercicio encaminado a la transparencia y rendición de cuentas, bajo sustento del principio de actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, que procure en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas según las responsabilidades aplicables, tal como lo prevé el artículo 7 fracción V de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En este mismo orden, este ejercicio constituye un primer paso para lograr efectivamente la obligación de rendición de cuentas, en virtud de que, mediante este documento es posible que cualquier ciudadano pueda encontrar una explicación y justificación razonada en cuanto a las acciones que emprenda el OIC dentro de los próximos cuatro años en función de sus responsabilidades y en ejercicio de sus atribuciones.

Finalmente, la emisión del presente documento constituye el punto de partida de una serie de acciones programadas, armonizadas y estratégicas que en su conjunto se han ideado como viables, oportunas y necesarias para dar cumplimiento a la responsabilidad asignada al OIC, por tanto, este documento esencialmente es un mapa o ruta de acción para transitar los siguientes cuatro años.

~