



PROGRAMA DE INTEGRIDAD DEL CENTRO DE FORMACIÓN EN TURISMO - 2024

Barranco, Octubre 2024

INDICE

I.	Presentación	Pág. 03
II.	Antecedentes	Pág. 05
III.	Definiciones	Pág. 07
IV.	Valores Institucionales	Pág. 09
V.	Diagnóstico	Pág. 10
VI.	Lineamientos Estratégicos y Operativos	Pág. 12
VII.	Alcance	Pág. 12
VIII.	Monitoreo & Seguimiento	Pág. 12
IX.	Responsables de cada acción	Pág. 13
X.	Anexo: Matriz de Actividades - 2024	Pág. 13

I. PRESENTACIÓN

El Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR) es una institución pública de educación superior dedicada a la formación y capacitación de profesionales en turismo, hotelería y gastronomía. Como parte fundamental de su misión, CENFOTUR busca contribuir al desarrollo sostenible del turismo en Perú mediante la preparación de profesionales altamente capacitados y éticamente comprometidos. En un contexto donde la integridad y la transparencia se han convertido en pilares fundamentales para la gestión pública, el CENFOTUR reconoce la importancia de operar bajo estos principios para mantener y fortalecer la confianza de la ciudadanía y garantizar la excelencia en sus servicios educativos.

El Programa de Integridad 2024 de CENFOTUR nace como una respuesta a la necesidad de institucionalizar la cultura de integridad en todas las actividades y procesos de la institución. Este programa se alinea con la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, establecida mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, y con la Ley N° 27815, "Código de Ética de la Función Pública", dichas normativas obligan a todas las entidades públicas a implementar mecanismos para prevenir y combatir la corrupción, promoviendo la ética, la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública.

La integridad y la ética son valores fundamentales en el ejercicio de la función pública, y su promoción es una obligación que las instituciones deben asumir para fortalecer el Estado de derecho y garantizar la confianza de la ciudadanía en sus entidades. El CENFOTUR, como institución pública encargada de la formación de profesionales en turismo, hotelería y gastronomía, tiene la responsabilidad de inculcar estos valores tanto en sus procesos administrativos como en la educación que imparte.

El marco normativo peruano establece con claridad la importancia de prevenir y sancionar la corrupción en todas las entidades del Estado. La Constitución Política del Perú, en sus artículos 39, 41 y 44, refuerza la necesidad de un Estado eficiente, transparente y libre de corrupción. Estos principios se ven reflejados en el Acuerdo Nacional y en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, que, mediante el Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, establece directrices claras para todas las entidades públicas, incluyendo instituciones educativas como el CENFOTUR.

El CENFOTUR ha adoptado la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción como parte integral de su gestión, y ha desarrollado el presente Programa de Integridad para asegurar que sus procesos administrativos y académicos se realicen de manera ética y transparente. Este programa responde a la necesidad de alinear las operaciones de la institución con las políticas nacionales y de implementar mecanismos efectivos para prevenir la corrupción y fomentar la transparencia.

A través del Decreto Supremo N° 044-2018-PCM se aprobó el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

Con Decreto Supremo N° 180-2021-PCM se aprobó la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción, siendo el caso que en su única disposición complementaria transitoria establece: "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.”

En esa línea, la Directiva N° 002-2021-CPM/SIP “Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público”, aprobada con Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021-PCM/SIP, establece el deber de elaborar un programa de integridad que defina el curso de acción para cerrar las brechas identificadas, según el estado actual del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, ha elaborado el “Programa de Integridad” el mismo que tendrá una vigencia anual.

Precisa además, la citada Directiva que las Oficinas de Integridad Institucional mantienen relaciones técnico - funcionales con la SIP y se sujetan a las disposiciones que esta emita en materia de integridad y ética pública de cada entidad, siendo responsables de cumplir con las funciones señaladas en el Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1327, que establece medidas de protección al denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe.

Ahora bien, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 005-2024-PCM/SIP, se aprobaron los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, en el cual se establece que el proceso de evaluación se efectúe en base a los siguientes documentos: Guía de Evaluación de Modelo de Integridad en la etapa n.º 1: Inicial y la Guía de Evaluación de Modelo de Integridad en la etapa n.º 2: Institucionalización y la Guía de Evaluación en Modelo de Integridad en la etapa n.º 3: Estandarización, es por ello que estos documentos en mención se aplican de acuerdo a la clasificación efectuada por la Secretaría de Integridad Pública respecto al grupo de entidades a ser evaluadas.

En este contexto, a fin de fortalecer la capacidad preventiva y defensiva de la entidad frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética, para el presente ejercicio, el documento citado en el párrafo anterior servirá de referencia o guía para el desarrollo del presente programa, que se constituirá en una de herramienta para implementar el modelo de integridad en CENFOTUR

Uno de los pilares fundamentales del Programa de Integridad del CENFOTUR 2024 es la creación de un entorno de confianza donde la integridad sea el valor principal que guíe la conducta de todos los miembros de la comunidad educativa del CENFOTUR. Esto implica que tanto estudiantes como personal docente y administrativo comprendan la importancia de actuar con honestidad, respetando las normativas internas y externas, y denunciando cualquier acto de corrupción o conducta contraria a la ética.

Estando a lo señalado, el CENFOTUR, se encuentra comprometido en la lucha contra la corrupción, planificando, desarrollando, ejecutando y evaluando las acciones necesarias para fortalecer una cultura ética y de integridad, tanto interna como externamente con las personas naturales y/o jurídicas, públicas y/o privadas con las que se relaciona en el cumplimiento de sus funciones.

Siendo así, se ha visto por conveniente desarrollar el presente Programa de Integridad del CENFOTUR 2024, en el que recoge el compromiso de la Institución de continuar realizando esfuerzos permanentes para implementar acciones que contribuyen a la lucha contra la corrupción de manera firme, objetiva y concreta.

Por último, el Programa de Integridad del CENFOTUR 2024 es una herramienta clave para asegurar que la institución continúe siendo un referente en la formación de profesionales éticos y comprometidos con el desarrollo del turismo en el Perú. Este programa no solo busca cumplir con las normativas vigentes, sino también fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, que permita al CENFOTUR cumplir con su misión de formar profesionales que contribuyan al desarrollo sostenible del país.

II. ANTECEDENTES:

2.1. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción

Mediante Decreto Supremo N° 092-2017-PCM, Publicado el 14 de setiembre del 2017, se aprobó la "Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción", la cual establece un (01) objetivo general, tres (03) ejes y trece (13) objetivos específicos:

POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	
OBJETIVO GENERAL Contar con instituciones transparente e integras 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.	
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
EJE 1: Capacidad preventiva del Estado frente a los actos de corrupción	1.1. Garantizar la transparencia y acceso a la información pública en las entidades del Estado
	1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública
	1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú y de las organizaciones políticas.
	1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los/las servidores/as civiles y en la ciudadanía.
	1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflicto de intereses y la gestión de intereses en la administración pública.
EJE 2: Identificación y Gestión de Riesgos	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción
	2.2. Impulsar una carrera pública meritocracia
	2.3. Garantizar la integridad en las contrataciones de obras, bienes y servicios
	2.4. Fortalecer la gestión de riesgos al interior de cada entidad pública.
EJE 3: Capacidad Sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción	3.1. Reforzar el sistema de justicia penal.
	3.2. Reforzar el sistema disciplinario
	3.3. Reforzar el sistema nacional de control
	3.4. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos y pérdida de dominio ante delitos agravados contra la administración pública.

Cabe precisar, que las actividades programadas en el presente documento se encuentran alineadas con los ejes y objetivos trazados en la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

2.2. Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público

Mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 002-2021- PCM/SIP, se aprobó la Directiva N° 002-2021-PCM/SIP, "Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en entidades del Sector Público". Creándose el índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, 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.

Posteriormente, mediante Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM/SIP, se aprueban los parámetros del proceso de evaluación del estándar de integridad a través del Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la Corrupción, así como la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 01 y la Guía de Evaluación de Estándar de Integridad – Etapa N° 02, que para el caso nos sirven de referente.

Asimismo, desarrollamos los componentes del modelo de integridad:

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
C1 – Compromiso de la Alta Dirección	Fortalecimiento del Órgano que ejerce la función de Integridad
	Visibilidad de la Integridad como objetivo institucional de la Entidad
C2 – Gestión de Riesgos	Identificación, evaluación y mitigación de los procesos o actividades que generen riesgos que afecten la integridad pública
	Mapa de riesgos y controles
C3 – Políticas de Integridad	Código de Conducta
	Prevención y mitigación de conflictos de intereses
	Debida diligencia
	Incentivos y reconocimientos al personal
	Contratación de personal
C4 – Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Acciones de Integridad y Lucha contra la Corrupción Institucional
	Transparencia Activa
C5 – Controles interno, externo y auditoría	Transparencia Pasiva
	Implementación del Sistema de Control Interno
C6 – Comunicación y Capacitación	Control Gubernamental – OCI
	Inducción en integridad a nuevos servidores públicos
	Capacitación permanente en políticas de integridad

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE
	Comunicación de “Política de Integridad” a las partes interesadas
	Evaluación del clima laboral
	Evaluación del nivel de satisfacción de las partes interesadas
	Implementación de canal de denuncias
C7 - Canal de Denuncias	Mecanismos de protección al denunciante
C8 – Supervisión y monitoreo del modelo de integridad	Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad
C9 – Encargado del modelo de integridad	Función de acompañamiento

Cabe precisar que las actividades programadas en el presente Programa se encuentran alineadas con los componentes del modelo de integridad.

III. DEFINICIONES

3.1. Componente “Compromiso de la Alta Dirección”

Es aquí donde se observa el liderazgo de las autoridades, lo cual se evidencia asegurando las condiciones necesarias para el fortalecimiento de una cultura de integridad en la entidad, por ejemplo, visibilizando la integridad como un objetivo institucional incorporado el enfoque de integridad en los documentos de gestión y planeamiento; y empoderando al órgano que ejerce la función de integridad (encargado del Modelo) con los recursos necesarios para tal efecto.

3.2. Componente “Gestión de Riesgos”

Asociado a la identificación, evaluación y mitigación de los riesgos que pudieran afectar la integridad pública, es decir, la posibilidad de que una determinada conducta transgreda, por acción u omisión, el respeto de los valores de la organización, así como de los principios, deberes y normas relacionadas al ejercicio de la función pública y configure una práctica contraria a la ética o práctica corrupta; particularmente en los procesos más sensibles (por ejemplo, en el ámbito de la contratación pública, la gestión de recursos humanos, la transparencia y acceso a la información pública y la provisión de servicios públicos).

3.3. Componente “Políticas de Integridad”

Entendidas como estándares de cumplimiento y responsabilidad para las entidades y servidores públicos como parte de la estrategia nacional de integridad y lucha contra la corrupción, en concordancia con directrices de cance nacional y normas vinculadas a la materia (por ejemplo, formulación de códigos de conducta, lineamientos para la prevención y gestión de conflictos de intereses, gestión de intereses, acciones de diligencia debida, políticas de incentivos y reconocimientos al personal por su desempeño ético, disposiciones para asegurar la meritocracia y contratación de personal idóneo en la entidad, etc.)

3.4. Componente “Transparencia, Datos Abiertos y Rendición de Cuentas”

Implica el cumplimiento de la publicación de información en los portales de transparencia estándar (personal, contrataciones y adquisiciones, actividades oficiales, registro de

visitas, documentos de planeamiento y presupuesto, proyectos de inversión, etc.), garantizar el acceso a la información pública (incluyendo el cumplimiento de los procedimientos para clasificar adecuadamente la información), contribuir a la apertura de datos y promover la rendición de cuentas.

3.5. Componente “Controles Interno, Externo y Auditoría”

Supone que la entidad cumpla con los requerimientos del control interno, para cautelar la correcta gestión de los recursos públicos; facilite las labores del control gubernamental que realiza la Contraloría General de la República o a través del órgano de control institucional; así como las auditorías en el caso de las empresas públicas.

3.6. Componente “Comunicación y Capacitación”

Involucra las tareas de inducción al personal, precisando los valores de la entidad, los principios, deberes y normas establecidas para el cumplimiento adecuado de la función pública; la capacitación permanente en políticas de integridad al público interno y la comunicación de dichas disposiciones dentro y fuera de la institución; la evaluación del clima ético en la entidad (percepciones, conocimientos y prácticas); así como el nivel de satisfacción de las partes interesadas sobre el desempeño ético de los servidores y funcionarios.

3.7. Componente “Canal de Denuncias”

Es fundamental que los servidores y los ciudadanos conozcan los mecanismos de denuncia establecidos para recibir las alertas referidas a posibles inconductas o actos corruptos, precisando quién recibe la denuncia y cómo se procesa en la entidad; así como asegurar las medidas de protección al denunciante.

3.8. Componente “Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad”

Es importante evaluar permanentemente el avance y el desempeño de la entidad en la implementación de los lineamientos, las medidas y directivas de integridad, a fin de identificar oportunidades de mejora, contribuir al monitoreo de indicadores y efectuar los correctivos necesarios para el cierre de brechas en cada uno de los componentes del modelo.

3.9. Componente “Encargado del Modelo de Integridad”

Para facilitar la implementación de este modelo es necesario asignar la función de integridad, quien asume el rol de articulación de sus componentes, acompaña y orienta a los distintos órganos y unidades orgánicas sobre la correcta y oportuna implementación de las normas, herramientas y/o mecanismos establecidos para elevar los estándares de integridad pública. Asimismo, absuelve consultas y brinda orientación a los servidores y servidoras de la entidad frente a posibles incumplimientos éticos.

3.10. Función de Integridad

Es la labor de asesoramiento especializado para la conducción, ejecución y monitoreo de las acciones destinadas a elevar los estándares de integridad institucional, con la finalidad de fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de la entidad frente a la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, en el marco de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.

3.11. Oficial de Integridad

Es el responsable de ejercer la función de integridad en la entidad, en cualquiera de las modalidades de incorporación establecidas en la directiva. En aquellas entidades, donde no se haya incorporado la función de integridad, se entiende que el Oficial de integridad

es la máxima autoridad administrativa.

3.12. Cultura de Integridad Pública

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 destinados a privilegiar el interés general, luchar contra la corrupción y elevar permanentemente los estándares de la actuación pública. Dichos saberes y prácticas se extienden a los miembros de la organización y, fuera de ella, a sus partes interesadas. La visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda una entidad a la ética y al desarrollo y cumplimiento de un conjunto de procesos y políticas orientadas a promover la integridad y prevenir la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética en el sector público.

3.13. Integridad Pública

Es la actuación coherente con valores, principios y normas que promueve y protege el desempeño ético de la función pública, de modo que los poderes y recursos confiados al Estado se dispongan hacia los fines que se destinaron, asegurando que el servicio público a la ciudadanía se oriente al interés general y la creación de valor público.

3.14. Modelo de Integridad

Es el conjunto de orientaciones organizadas de manera sistémica en una estructura de trabajo para fortalecer la capacidad preventiva y de respuesta de las entidades frente a la corrupción y diversas prácticas contrarias a la ética. Dichas orientaciones incluyen el cumplimiento de normas, la adopción de buenas prácticas; así como la implementación de directrices y herramientas.

IV. VALORES INSTITUCIONALES

En ese marco, el CENFOTUR ha definido sus valores institucionales, entendidos como aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones de la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, establecidos en el Código de Ética del Personal y Servidores del CENFOTUR, aprobado con Resolución Directoral N° 035-2009- CENFOTUR/DN, abarcando los siguientes aspectos:

“4.1 Respeto

En todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procesos administrativos y/o académicos, se respeta los derechos de los alumnos, padres de familia, demás trabajadores y público en general.

4.2 Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general de CENFOTUR, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la entidad y cumple cabalmente con las normas y directivas vigentes.

4.3 Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las actividades a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.

4.4. Idoneidad

Se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral, en el desempeño de sus funciones. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para

el debido cumplimiento de sus labores.

4.5 Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con el personal de CENFOTUR y terceros.

4.8 Lealtad, obediencia y confidencialidad

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia el Consejo Directivo, Dirección Nacional, Jefaturas de Oficina y general a todos los miembros, personal y servidores de CENFOTUR, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las labores a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, los cuales no solo podrá rechazar, sino deberá poner en conocimiento de la Administración de CENFOTUR. Asimismo, actúa con reserva y diligencia en el manejo de la información que conoce.

4.9 Justicia

Obrar con equidad en las relaciones funcionales otorgando a cada cual lo que le es debido, a efectos de mantener un ambiente de justicia entre el personal, sean superiores o subordinados y con terceros en general.”

V. DIAGNÓSTICO

La implementación efectiva de un Programa de Integridad en una institución como el CENFOTUR requiere un diagnóstico inicial que permita identificar las brechas existentes en la capacidad preventiva frente a la corrupción. Este diagnóstico es fundamental para diseñar e implementar acciones que fortalezcan los mecanismos de integridad dentro de la institución y aseguren que todos los procesos administrativos y académicos se realicen bajo los más altos estándares éticos.

El CENFOTUR ha aplicado el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, una herramienta desarrollada por la Secretaría de Integridad Pública que evalúa la madurez de las políticas de integridad en las entidades públicas. Este índice se compone de varios componentes clave, cada uno de los cuales evalúa un aspecto específico de la capacidad preventiva frente a la corrupción. A través de este ejercicio, el CENFOTUR ha identificado varias brechas que requieren atención para asegurar un entorno íntegro y transparente.

La Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros, publicó los resultados anuales sectoriales obtenidos a través de la evaluación de la implementación del Modelo de Integridad con el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción, la cual incluye el promedio del ICP, el sectorial, el desagregado por componente y los resultados detallados de cada entidad.

Estando a ello, en la Etapa I se observa el siguiente índice de capacidad preventiva frente a la corrupción, el cual fue desarrollado en base al llenado del formulario web de autoevaluación sobre los nueve componentes del Modelo de Integridad, los mismos que se detallan:

COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN – ETAPA I
C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.24 ¹
C2. Gestión de Riesgos que afectan la integridad Pública	1.00
C.3 Políticas de Integridad	0.60
C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.89
C.5. Control Interno, Externo y Auditoria.	0.50
C.6. Comunicación y Capacitación	0.67
C.7 Canal de Denuncias	1.00
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	0.75
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	0.79
ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA	70%²

El nivel de avance de la entidad en esta etapa fue de 0.70, y la brecha de 0.30, por lo que a nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, asimismo, los componentes más destacados son: Gestión de Riesgos que afectan a la integridad pública, Transparencia y Canal de Denuncias, por ello se propone que los aspectos relativamente con bajos puntajes se impulse su implementación a efectos de cerrar todas las brechas para el presente año 2024.

Asimismo, en la Etapa N° II se aprecian los siguientes resultados:

COMPONENTE DEL MODELO DE INTEGRIDAD	ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA FRENTE A LA CORRUPCIÓN – ETAPA II
C1. Compromiso de la Alta Dirección	0.83 ³
C2. Gestión de Riesgos que afectan la integridad Pública	0.00
C.3 Políticas de Integridad	0.80
C.4 Transparencia, Datos abiertos y Rendición de Cuentas	0.30
C.5. Control Interno, Externo y Auditoria.	0.50
C.6. Comunicación y Capacitación	0.25
C.7 Canal de Denuncias	0.25
C.8. Supervisión y Monitoreo del Modelo de Integridad	0.50
C.9. Encargado del Modelo de Integridad	1.00
ÍNDICE DE CAPACIDAD PREVENTIVA	52%⁴

¹ Siendo "0" el índice mínimo y "1" el máximo.

² Existe una brecha del 30%

³ Siendo "0" el índice mínimo y "1" el máximo.

⁴ Existe una brecha del 48%

En este caso, para la segunda etapa se observa el nivel de avance de 0.52, y la brecha de 0.48, por lo que a nivel de componentes se aprecia un avance heterogéneo, los componentes más destacados son: Compromisos de la Alta Dirección, Políticas de Integridad y Encargado del Modelo, mientras que los componentes con mayores oportunidades de mejora son: Gestión de Riesgos, Comunicación y Capacitación y Canal de Denuncias, por lo que se propone colocar mayor énfasis en estos aspectos a ser desarrollados en este periodo 2024.

VI. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICO Y OPERATIVOS

Los lineamientos estratégicos (Objetivo General) y operativos (Objetivos operativos) del Programa de Integridad están alineada al PEI 2023-2026 vigente del CENFOTUR.

6.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la capacidad de prevención y de sanción frente a la corrupción, así como la identificación y gestión de los riesgos, por parte del CENFOTUR, asegurando que todos los procesos administrativos y académicos se realicen bajo los más altos estándares de ética, transparencia y responsabilidad; incrementando los parámetros señalados en el Índice de Capacidad Preventiva (ICP) frente a la corrupción.

6.2 OBJETIVO ESPECIFICOS

Implementar y fortalecer políticas de integridad específicas para CENFOTUR, alineadas dentro de los Objetivos estratégico de la Institución, se han establecido 05 objetivos específicos:

OE2. Desarrollar y fortalecer los mecanismos de control interno y auditoría

OE3. Promover la capacitación continua en temas de integridad y ética

OE4. Establecer mecanismos efectivos para la denuncia de actos de corrupción

OE5. Asegurar la evaluación y mejora continua del Programa de Integridad

VII. ALCANCE:

El presente programa de Integridad del Centro de Formación y Turismo comprende las acciones y actividades a desarrollarse del 1 de noviembre del 2024 al 31 de diciembre de 2024.

VIII. MONITOREO & SEGUIMIENTO

Retroalimentar el proceso para la mejora continua

El órgano que ejerce la función de integridad realiza el monitoreo y efectúa recomendaciones para identificar oportunidades de mejora, cierre de brechas y elevar los niveles de aplicación de los estándares que conduzcan a fortalecer la cultura de integridad en la entidad, en mérito a la información obtenida del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción. El seguimiento se realizará en forma mensual conforme al cronograma anexo al "Programa de Integridad 2024 del Centro de Formación en Turismo".

IX. RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN

En base a las acciones priorizadas del Modelo de Integridad, se han establecido 8 acciones, a fin de lograr el objetivo propuesto. A continuación, se detalla las acciones programadas por cada componente:

COMPONENTE	SUBCOMPONENTES	ACCIONES	RESPONSABLE
C1. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	Fortalecimiento del órgano que ejerce la función de integridad	Sostener reuniones entre la Alta Dirección y la Oficina de Integridad Institucional.	Órgano que Ejercela Función De Integridad
C3. POLÍTICAS DE INTEGRIDAD	Prevención y mitigación de conflictos de intereses	Capacitar en materias de integridad y ética institucional, prevención y mitigación de conflictos de intereses y el Sistema de Gestión Antisoborno.	Unidad de Recursos Humanos
	Contratación del personal	Verificar de manera selectiva que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad.	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que Ejercela Función De Integridad
C4. TRANSPARENCIA, DATOS ABIERTOS Y RENDICIÓN DE CUENTAS	Transparencia Pasiva	Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la ley N° 28024	Unidad de Recursos Humanos
C5. CONTROLES INTERNOS, EXTERNO Y AUDITORÍA	Implementación del Sistema de Control Interno	Presentar los siete entregables para la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la RC N° 073-2023-CG, que modifica la Directiva N° 006-2019-CG/INTEG.	Especialista de Control de Interno
C6. COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN	Capacitación permanente en políticas de integridad	Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad (campañas, acciones de comunicación interna a través de medios físicos y/o virtuales) y toma de conciencia del SGAS.	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que Ejercela Función De Integridad
	Comunicación de "Política de Integridad" a las partes interesadas	Realizar actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad.	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que Ejercela Función De Integridad
C7. CANAL DE DENUNCIAS	Implementación de canal de denuncias	Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que ejerce la función de integridad. / Oficina de Marketing Institucional.

X. MATRIZ DE ACTIVIDADES (Ver Anexo N°01)

ANEXO 01: MATRIZ DE ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD - CENFOTUR 2024

ACCIONES PROGRAMADAS							
COMPONENTE	ACCIÓN	META	INDICADOR	MEDIO DE VERIFICACIÓN	NOV	DIC	RESPONSABLE/ INVOLUCRADOS
C1. Compromiso de la alta dirección	Sostener reuniones entre la Alta Dirección y la Oficina de Integridad Institucional.	Reunión Mensual. (01)	N° de reuniones realizadas	- Actas de reunión - Convocatoria a reunión	x	x	Órgano que ejerce la función de integridad
C3. Políticas de integridad	Capacitar en materias de integridad y ética institucional, prevención y mitigación de conflictos de intereses y el Sistema de Gestión Antisoborno.	Capacitación. (01)	N° de capacitaciones realizadas	- Convocatoria a la capacitación - PPT - Listado de participantes		x	Unidad de Recursos Humanos
	Verificar de manera selectiva que los procedimientos de selección y contratación de personal vigentes cumplan con los criterios de meritocracia e integridad.	Acciones concretas. (01)	N° de acciones implementadas que promueven la transparencia e integridad en el proceso de contratación de personal.	- Comunicaciones internas. - Informe de aplicación de las acciones. - Actas de reuniones		x	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que ejerce la función de integridad.
C4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas	Mantener actualizado el Registro de Visitas en Línea conforme a la ley N° 28024	Reporte actualizado * Mes. (02)	Registro actualizado exhaustivo de todas las visitas en línea, constatando la transparencia e integridad en las funciones de la entidad.	- Reporte Mensual - Seguimiento de cumplimiento semanal	x	x	Unidad de administración y finanzas
C5. Controles internos, externo y auditoría	Presentar los siete entregables para la implementación del Sistema de Control Interno conforme a la RC N° 073-2023-CG, que modifica la Directiva N° 006-2019- CG/INTEG.	Documentos entregables a tiempo (04).	Documentos entregables del SCI presentados a la Contraloría dentro del plazo establecido	- Registro de entregables - Seguimiento de plazos. - Constancia de la CGR. - Informe emitido a la máxima autoridad administrativa		x	Especialista de Control de Interno
C6. Comunicación y capacitación	Realizar acciones adicionales de difusión y promoción orientados a generar una cultura de integridad (campañas, acciones de comunicación interna a través de medios físicos y/o virtuales) y toma de conciencia del SGAS.	Actividades de Difusión Internas Ejecutadas (02).	N° de actividades de difusión interna vinculados a la integridad y fomentar cultura de transparencia.	- Actividades de difusión interna realizadas	x	x	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que ejerce la función de integridad.
	Realizar actividades de difusión sobre ética e integridad pública dirigidas a actores externos a la entidad.	Actividades de Difusión Externas Ejecutadas (02).	N° de actividades de difusión externa vinculados a la integridad y fomentar cultura de transparencia.	- Actividades de difusión externa realizadas	x	x	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que ejerce la función de integridad.
C7. Canal de denuncias	Difundir y comunicar interna y externamente sobre la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	02 comunicaciones	N° de comunicaciones y/o difusiones internas y externas referidas a la plataforma digital de denuncias del ciudadano.	- Actividades comunicados de y/o difusión	x	x	Unidad de Recursos Humanos / Órgano que ejerce la función de integridad. / Oficina de Marketing Institucional.